UNIASSELVI

Educação a Distância

Caderno de Estudos

LEGISLAÇÃO E PRÁTICA TRABALHISTA

Prof.ª Ilda Valentim
Prof.ª Sonia Adriana Weege

UNIASSELVI
2011

NEAD

UNIASSELVI

CENTRO UNIVERSITÁRIO
LEONARDO DA VINCI
Rodovia BR 470, Km 71, nº 1.040, Bairro Benedito
89130-000 - INDAIAL/SC
www.grupouniasselvi.com.br

Copyright © UNIASSELVI 2011

Elaboração:
Profa. Ilda Valentim
Profa. Sonia Adriana Weege

Revisão, Diagramação e Produção:
Centro Universitário Leonardo da Vinci - UNIASSELVI

Ficha catalográfica elaborada na fonte pela Biblioteca Dante Alighieri
UNIASSELVI – Indaial.

344
V155l Valentim, Ilda
Legislação e prática trabalhista / Ilda Valentim e Sonia Adriana Weege. Indaial : Uniasselvi, 2011. 307 p. : il.

Inclui bibliografia.
ISBN 978-85-7830-479-9

1.Direito do trabalho - prática.
I. Centro Universitário Leonardo da Vinci

APRESENTAÇÃO

Caro(a) acadêmico(a)!

O trabalho está posto em nossa sociedade como algo inerente às condicionantes de vida do ser humano, enquanto pressupostos de força produtiva, produção de riquezas, estabelecimento de relações interpessoais, dentre outras que organizam a situação espacial e social daqueles que habitam um território. Possuindo o Direito como uma de suas premissas a manutenção da paz social e a organização das relações estabelecidas entre os que compõem uma sociedade, não poderiam afastar de sua proteção aquelas decorrentes do trabalho enquanto relações de pessoas detentoras de obrigações e deveres no desenvolvimento de tarefas.

As informações trazidas à baila neste Caderno de Estudos têm por objetivo situá-lo(a) acerca dos pressupostos basilares do **Direito do Trabalho e da Legislação Trabalhista**, no intuito de fornecer subsídios que o(a) tornem capaz de interpretar de forma lógica, bem como deter uma visão holística do mundo laboral, enquanto integrante deste meio, não importando se provedor de postos de trabalho ou se empregado.

A Unidade 1 trará de forma sucinta o histórico do Direito do Trabalho, conceito, princípios que oportunizam uma melhor compreensão dos acontecimentos que permeiam a construção desta história. Serão verificados os conteúdos pertinentes à Legislação Trabalhista: seus textos legais, a caracterização da relação de emprego e trabalho, além do contrato de trabalho, que é o fato jurídico que vincula a relação de emprego e gera a garantia dos direitos trabalhistas.

Os Direitos Trabalhistas que decorrem do contrato de trabalho serão pormenorizados na Unidade 2, inclusos a jornada de trabalho, salário e remuneração, a proteção concedida ao salário, dentre outras garantias previstas na Legislação Trabalhista e da Previdência Social.

A Unidade 3 tratará das questões trabalhistas na forma da execução prática de alguns dos eventos que acontecem no cotidiano das relações trabalhistas estabelecidas.

As informações do contexto do Direito do Trabalho lhe serão trazidas não de forma finita e perpétua, pois são mutantes, como tantas outras também o são, decorrência natural da evolução de uma espécie. Que estas possam ser traduzidas em conhecimento e se constituam em elementos de transformação de uma sociedade em permanente construção com o objetivo final de solidariedade, justiça e paz social.

O aprendizado é uma constante. Acompanhe-nos no desenvolvimento deste estudo, fixe os conteúdos com a elaboração das atividades e tarefas, interaja com seu meio e descubra a especial essência do saber.

Seja bem-vindo (a)! Sucesso!

Prof.ª Ilda Valentim
Prof.ª Sonia Adriana Weege

Olá! Sou a Professora Ilda Valentim, graduada em Direito pelo IESA-INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE SANTO ÂNGELO-RS. Especialista em Direito Público pela UNIJUÍ-Universidade Regional de Ijuí-RS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela AMATRA-SC. Mestre em Ciências Jurídicas pela UNIVALI-SC.

Olá! Sou a professora Sonia Adriana Weege, graduada em Administração, com habilitação em Recursos Humanos, e em Direito, pela UNIASSELVI. Especialista em Direito Público pela FURB. Mestranda em Desenvolvimento Regional (FURB).

Atuo como advogada e Professora-Tutora Interna no Núcleo de Educação a Distância - NEAD/UNIASSELVI.

Oi!! Eu sou o UNI, você já me conhece das outras disciplinas. Estarei com você ao longo deste caderno. Acompanharei os seus estudos e, sempre que precisar, farei algumas observações. Desejo a você excelentes estudos!

UNI

SUMÁRIO

UNIDADE 1: ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DO DIREITO DO TRABALHO 1

TÓPICO 1: BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO 3
1 INTRODUÇÃO 3
2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO 3
2.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL 4
2.2 PERÍODO INDUSTRIAL 5
2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA 6
3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL 8
4 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO 9
5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO 10
5.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR 11
5.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE 12
5.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DO EMPREGO 12
5.4 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE OU INALTERABILIDADE CONTRATUAL *IN PEJUS* 13
6 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO 13
6.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO 13
6.2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO 14
LEITURA COMPLEMENTAR 15
RESUMO DO TÓPICO 1 21
AUTOATIVIDADE 22

TÓPICO 2: LEGISLAÇÃO TRABALHISTA 23
1 INTRODUÇÃO 23
2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES 23
3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT 24
4 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 24
5 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 25
6 DISSÍDIO COLETIVO 27
7 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO 28
7.1 DIFERENÇAS ENTRE AS FONTES FORMAIS E FONTES MATERIAIS 28
7.2 LEIS INFRACONSTITUCIONAIS ESPARSAS 28
7.3 PORTARIAS E DECRETOS 29
7.4 NORMAS COLETIVAS 30
7.5 NORMAS REGULAMENTADORAS 31
7.5.1 Regulamento da empresa 31
7.5.2 Normas Regulamentadoras – NR 31
7.6 JURISPRUDÊNCIA 32
7.7 USOS E COSTUMES 33
7.8 DEMAIS FONTES 33
8 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO 33

8.1 RELAÇÃO DE TRABALHO 34
8.2 RELAÇÃO DE EMPREGO 34
LEITURA COMPLEMENTAR 35
RESUMO DO TÓPICO 2 37
AUTOATIVIDADE 38

TÓPICO 3: CONTRATO DE TRABALHO 39
1 INTRODUÇÃO 39
2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO 40
2.1 TRABALHADORES 40
2.1.1 Empregado 40
2.1.2 Trabalhador eventual 42
2.1.3 Trabalhador avulso 42
2.1.4 Trabalhador temporário 43
2.1.4 Trabalhador estagiário 45
2.1.5 Trabalhador autônomo 47
2.1.6 Trabalhador voluntário 47
2.2 TIPOS ESPECIAIS DE EMPREGADO 48
2.2.1 Empregado doméstico 48
2.2.2 Empregado em domicílio 50
2.2.3 Empregado aprendiz 50
2.2.4 Empregado diretor de sociedade 52
2.2.5 Empregado detentor de cargo de confiança 52
2.2.6 Empregado público 53
2.2.7 Empregado rural 53
2.3 EMPREGADOR 54
2.3.1 Características do empregador 55
2.3.2 Grupo de empreendedores/econômico 55
2.3.3 Poder de direção do empregador 56
2.3.3.1 Poder de organização 56
2.3.3.2 Poder de controle 56
2.3.3.3 Poder disciplinar 57
2.3.4 Empregador rural 57
3 REQUISITOS OU ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO 58
4 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO 59
4.1 EXPRESSOS OU TÁCITOS 59
4.2 INDIVIDUAIS OU PLÚRIMOS 60
4.3 POR PRAZO INDETERMINADO 61
4.4 POR PRAZO DETERMINADO 61
4.4.1 Contrato de experiência 62
4.4.2 Contrato de safra 63
4.4.3 Contrato por obra certa 64
4.4.4 Contrato temporário 64
4.4.5 Contrato por tempo determinado – Lei nº 9.601/98 65

5 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 66
6 INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 67
7 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 68
7.1 *JUS VARIANDI* 69
8 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO 69
9 ANOTAÇÕES DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS 71
LEITURA COMPLEMENTAR 73
RESUMO DO TÓPICO 3 75
AUTOATIVIDADE 76

UNIDADE 2: DIREITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO 79

TÓPICO 1: JORNADA DE TRABALHO 81
1 INTRODUÇÃO 81
2 JORNADA DE TRABALHO 82
2.1 JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA E SEMANAL 82
2.2 REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO 83
2.3 COMPENSAÇÃO DE JORNADA 87
2.4 REGIME DE TEMPO PARCIAL 89
2.5 REGIME DE PRONTIDÃO E SOBREAVISO 90
2.6 INTERVALOS INTRAJORNADAS E INTERJORNADAS 91
2.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO 94
2.7.1 Cálculo do descanso semanal remunerado 95
2.8 HORA EXTRAORDINÁRIA 96
2.8.1 Supressão de horas extras 97
2.8.2 Horas *in itinere* (itinerário) 98
2.9 JORNADA NOTURNA 99
2.9.1 Jornada noturna do menor e da mulher 100
2.12 REDUÇÃO DE JORNADA 101
LEITURA COMPLEMENTAR 102
RESUMO DO TÓPICO 1 104
AUTOATIVIDADE 106

TÓPICO 2: SALÁRIO E REMUNERAÇÃO 107
1 INTRODUÇÃO 107
2 SALÁRIO 107
2.1 CONCEITO DE SALÁRIO 108
2.2 CONCEITO DE REMUNERAÇÃO 109
2.3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO 109
2.4 SALÁRIO MÍNIMO 110
2.5 SALÁRIO PROFISSIONAL 111
2.6 SALÁRIO NORMATIVO 112

2.7 SALÁRIO FIXO 112
2.8 SALÁRIO VARIÁVEL 112
2.9 SALÁRIO MISTO 113
2.10 SALÁRIO COMPLESSIVO 113
2.11 SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO, UNIDADE DE OBRA E POR TAREFA 114
2.12 SALÁRIO EM UTILIDADE *(IN NATURA)* 114
2.13 PRAZOS PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO 117
2.14 FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO 118
3 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO 119
3.1 IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO 119
3.2 IMPENHORABILIDADE 119
3.3 FALÊNCIA DO EMPREGADOR 120
4 VERBAS INTEGRANTES DA REMUNERAÇÃO 120
4.1 DIÁRIAS DE VIAGENS 120
4.2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS 121
4.3 COMISSÕES E ABONOS 121
4.3.1 Comissões 121
4.3.2 Abonos 121
4.4 GRATIFICAÇÕES E PRÊMIOS 122
4.4.1 Gratificações 122
4.4.2 Prêmios 123
4.5 ADICIONAIS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO 123
4.5.1 Insalubridade 123
4.5.1.1 Base de cálculo e percentuais 124
4.5.1.2 Trabalho insalubre para o menor 124
4.5.2 Periculosidade 125
4.5.2.1 Base de cálculo e percentuais 125
4.5.2.2 Prorrogação nas atividades insalubres e perigosas 126
4.5.3 Adicional noturno 126
4.5.3.1 Adicional noturno e horário noturno 126
4.5.3.2 Cálculo do adicional noturno 127
4.5.3.3 Prorrogação da jornada durante o horário noturno 127
4.5.3.4 Intervalo noturno para alimentação 128
4.5.3.5 Reflexos do adicional noturno 128
4.5.3.6 Hora noturna reduzida 128
4.6 DEMAIS VERBAS 129
4.6.1 Ajuda de custo 129
4.6.2 Gorjeta 129
4.6.3 Gueltas 130
4.6.4 Quebra de caixa 130
4.6.5 Verba de representação 130
5 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL E VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA 131

5.1 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL 131
5.2 VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA 131
6 FOLHA DE PAGAMENTO/HOLERITE 132
6.1 DESCONTOS SALARIAIS 133
6.1.1 Contribuição previdenciária 133
6.1.2 Contribuição sindical 134
6.1.3 Outras possibilidades de descontos 134
6.1.3.1 Do dano causado pelo empregado 134
6.1.3.2 Adiantamentos e vales 135
6.1.3.3 Da prestação alimentícia 135
6.1.3.4 Do aviso prévio 135
6.1.3.5 Do Imposto de Renda 135
6.1.3.6 Do vale-transporte 136
7 COMPROVANTE DE PAGAMENTO 137
RESUMO DO TÓPICO 2 138
AUTOATIVIDADE 139

TÓPICO 3: OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA 141
1 INTRODUÇÃO 141
2 AVISO PRÉVIO 141
2.1 PRAZO MÍNIMO 142
2.2 AVISO PRÉVIO INDENIZADO 143
2.3 AVISO PRÉVIO TRABALHADO 144
2.4 FALTA DE AVISO PRÉVIO 144
2.5 RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO 145
2.6 JUSTA CAUSA DO EMPREGADO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO 145
2.7 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS 147
3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO 148
3.1 ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL 149
3.2 ESTABILIDADE DO CIPEIRO 151
3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE 152
3.4 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO 152
3.5 DEMAIS ESTABILIDADES 153
4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO 153
4.1 ESTABILIDADE DECENAL E O SURGIMENTO DO FGTS 153
4.2 RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO 154
4.3 FISCALIZAÇÃO E SUJEITO ATIVO 155
4.4 ALÍQUOTA E BASE DE CÁLCULO 155
4.5 PRESCRIÇÃO DO FGTS 156
5 PIS/PASEP 156
5.1 PARTICIPANTES E CONTRIBUINTES 156
5.2 ABONO ANUAL E QUOTAS 156
6 SEGURO-DESEMPREGO 157
6.1 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO URBANO E RURAL 157

6.2 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO DOMÉSTICO 159
7 OBRIGATORIEDADE DE REFEITÓRIO 160
8 DIREITOS DA GESTANTE 160
9 LICENÇA-PATERNIDADE 163
10 SERVIÇO MILITAR 163
RESUMO DO TÓPICO 3 165
AUTOATIVIDADE 166

TÓPICO 4: FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 167
1 INTRODUÇÃO 167
2 FÉRIAS 167
2.1 PERÍODO AQUISITIVO 168
2.2 PERÍODO CONCESSIVO E A DOBRA 169
2.3 PERÍODO DE FÉRIAS E DURAÇÃO 169
2.4 FÉRIAS PROPORCIONAIS 172
2.5 CONCESSÃO DAS FÉRIAS 172
2.6 DA PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS 173
2.7 REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS 174
2.8 ABONO PECUNIÁRIO DAS FÉRIAS 175
2.9 FÉRIAS COLETIVAS 175
2.10 PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS 177
2.11 DA COMUNICAÇÃO, ANOTAÇÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS 178
3 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 178
3.1 PAGAMENTO 179
3.2 PERDA DO DIREITO AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 180
3.3 ENCARGOS SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO 180
3.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO COMPLEMENTAR 180
3.5 LICENÇA-MATERNIDADE E O PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 181
3.6 FALTAS E AFASTAMENTOS 181
4 OUTROS DIREITOS TRABALHISTAS 182
4.1 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT 182
4.2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO – CIPA 182
4.3 PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR 183
4.4 DIREITO DE GREVE 184
RESUMO DO TÓPICO 4 185
AUTOATIVIDADE 186

TÓPICO 5: PREVIDÊNCIA SOCIAL 187
1 INTRODUÇÃO 187
2 PREVIDÊNCIA SOCIAL 188
2.1 SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 189
2.2 DEPENDENTES 194
3 CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO 195

3.1 SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO DO SEGURADO E BASE DE CÁLCULO 196
4 CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA 197
4.1 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NA RELAÇÃO DE EMPREGADOS/AVULSOS 198
4.2 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NOS DEMAIS SEGURADOS 200
5 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS 201
5.1 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ 202
5.2 APOSENTADORIA POR IDADE 203
5.3 APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO 204
5.4 APOSENTADORIA ESPECIAL 206
5.5 AUXÍLIO-DOENÇA 208
5.6 AUXÍLIO-ACIDENTE 209
5.7 AUXÍLIO-RECLUSÃO 211
5.8 SALÁRIO-MATERNIDADE 213
5.9 SALÁRIO-FAMÍLIA 214
5.10 PENSÃO POR MORTE 216
LEITURA COMPLEMENTAR 217
RESUMO DO TÓPICO 5 222
AUTOATIVIDADE 223
AVALIAÇÃO 224

UNIDADE 3: LEGISLAÇÃO E PRÁTICA TRABALHISTA 225

TÓPICO 1: PRÁTICA TRABALHISTA: ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS 227
1 INTRODUÇÃO 227
2 ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS 227
2.1 EXAME ADMISSIONAL 228
2.2 ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO 228
2.3 FICHA DE EMPREGADOS 229
2.4 DEMAIS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS À ADMISSÃO 230
2.4.1 Documentos para fins de salário-família 231
2.4.2 Documentos para fins de abatimento de Imposto de Renda 232
2.4.3 Desconto da contribuição sindical 232
2.4.4 Opção pelo vale-transporte 233
2.5 CAGED – CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS 233
RESUMO DO TÓPICO 1 235
AUTOATIVIDADE 136

TÓPICO 2:APURAÇÃO DE CARTÃO-PONTO 237
1 INTRODUÇÃO 237
2 APURAÇÃO DO CARTÃO-PONTO 237
2.1 FALTAS E AFASTAMENTOS DO EMPREGADO NO MÊS 238
2.1.1 Faltas e atrasos 239
2.1.2 Afastamentos 241
RESUMO DO TÓPICO 2 246

AUTOATIVIDADE 247

TÓPICO 3: CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO E ENCARGOS 249
1 INTRODUÇÃO 249
2 CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO 249
2.1 FÓRMULAS DE CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO 251
2.1.1 Cálculo da remuneração: horas trabalhadas, DSR e outros valores a pagar 252
2.1.2 Cálculo de descontos a serem efetuados na folha de pagamento 262
2.1.3 Incidência de INSS, IRRF e FGTS sobre a folha de pagamento 263
2.2 QUADRO DE INCIDÊNCIAS DE ENCARGOS SOCIAIS – INSS/FGTS/IR 267
2.3 CÁLCULO DE FOLHA DE PAGAMENTO 269
2.4 OUTROS ENCARGOS DA FOLHA PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL 270
2.5 EMPRESAS OPTANTES PELO IMPOSTO SIMPLES 273
RESUMO DO TÓPICO 3 274
AUTOATIVIDADE 275

TÓPICO 4: FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS 277
1 INTRODUÇÃO 277
2 FÉRIAS 277
2.1 CÁLCULO DAS FÉRIAS 278
2.2 CÁLCULO DAS FÉRIAS COM 1/3 CONSTITUCIONAL 279
2.3 REFLEXO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS NAS FÉRIAS COM 1/3 CONSTITUCIONAL 279
3 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 280
3.1 CÁLCULO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 281
3.2 PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 281
3.3 SEGUNDA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 282
3.4 ACERTO DA DIFERENÇA 283
3.5 REPASSE DOS VALORES PARA A RECEITA FEDERAL 284
3.6 REPASSE DOS VALORES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 285
4 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO 287
4.1 DIREITOS DO EMPREGADO NA RESCISÃO DE CONTRATO 289
4.2 CÁLCULO DA RESCISÃO DO CONTRATO 290
4.3 PRAZOS DE PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL 292
4.4 DOCUMENTOS A SEREM APRESENTADOS PARA O ATO RESCISIONAL 292
LEITURA COMPLEMENTAR 294
RESUMO DO TÓPICO 4 301
AUTOATIVIDADE 302
AVALIAÇÃO 303
REFERÊNCIAS 305

UNIDADE 1

ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DO DIREITO DO TRABALHO

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir desta unidade, você será capaz de:

- reconhecer a origem do Direito do Trabalho e sua importância como ramo da ciência jurídica autônoma;
- aferir os princípios contextualizados para o Direito do Trabalho;
- estabelecer conexão com a legislação trabalhista e sua base estabelecida na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- compreender as nuances do contrato de trabalho: tipos, sujeitos, requisitos, dentre outros que o caracterizam.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está organizada em três tópicos. Em cada um, além dos conceitos e explanações dos conteúdos, estarão disponíveis atividades que têm por objetivo primordial auxiliá-lo(a) na compreensão e apropriação dos conteúdos.

TÓPICO 1 – BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

TÓPICO 2 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

TÓPICO 3 – CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO E PRÁTICA TRABALHISTA

UNIDADE 1

TÓPICO 1

BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

A construção da história do DIREITO DO TRABALHO se estabeleceu com o próprio surgimento da humanidade, eventualmente, não de forma expressa, certamente de forma tácita, mas mandatários e subordinados existiram desde os primórdios de nossa concepção e consciência de sermos humanos.

Esta unidade tratará da contextualização da evolução desta história da relação de trabalho para o estabelecimento de direitos e deveres e, por conseguinte, o surgimento do "**Direito do Trabalho**" como disposto em nossa atualidade.

Dentre estas concepções o direito laboral possui conceito, princípios e divisões, enquanto direitos individuais e coletivos, que precisam ser relatados pela magnitude do seu impacto em nossa sociedade.

Prezado(a) acadêmico(a), acompanhe a descrição destes relatos que possibilitarão a compreensão desta construção das relações trabalhistas que avançam dos primórdios da civilização até a atualidade.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Certamente muitos questionamentos surgem quando pautadas as relações trabalhistas, provavelmente direcionadas à forma de como elas se estabeleceram no momento anterior a normatizações quanto a jornadas de trabalho, o trabalho de menores, da mulher, direito de férias, décimo terceiro salário, períodos de descanso remunerado, dentre tantos outros.

TRABALHO vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais, assim:
TRABALHO = CASTIGO.

O Estado, enquanto ente protetor, como ora se apresenta, não se encontrava presente. Verdadeiras atrocidades aconteciam. As regras eram feitas por quem podia fazê-las e os demais se furtavam a obedecê-las, trabalhando incansavelmente, por horas contínuas e mísero salário.

Confirmam esta retórica os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2008, p. 3-4):

> Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer, em razão de ter comido a maçã proibida.
>
> A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, pois era propriedade do *dominus.*
>
> Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. **Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres**. (grifo nosso)

Para que possamos fazer uma localização espacial da história do Direito do Trabalho, utilizaremos os apontamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 39-46), que apresentam as seguintes fases: “período pré-industrial, período industrial e o surgimento da Legislação Trabalhista”, das quais tecemos a descrição sequencialmente.

2.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL

A escravidão perdurou por longo tempo, aliás, tinha-se a impressão de que se perpetuaria desta forma. Mesmo após longo lapso temporal, a época dos senhores feudais, quando a escravidão foi sobreposta pela servidão, o trabalho continuava sendo considerado um castigo, os servos não eram livres, os nobres não trabalhavam, os servos entregavam parte de sua produção rural para os senhores feudais em troca de proteção e do uso da terra.

O trabalhador era considerado simplesmente coisa (mercadoria), não sendo sujeito de direitos, mas apenas de obrigações. Seu trabalho era gratuito e forçado, com castigos perversos aos escravos rebeldes.

Na Idade Média surgem as CORPORAÇÕES DE OFÍCIO. Não tínhamos a ordem jurídica como a encontrada atualmente, entretanto, já começava a florescer uma certa liberdade aos trabalhadores.

Nas corporações de ofício existiam três personagens: os mestres (proprietários das oficinas), os companheiros (percebiam o salário dos mestres) e os aprendizes (recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão).

Os aprendizes, nesta época, trabalhavam a partir dos 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava a prestação de serviços em idade inferior, com longas jornadas de trabalho que podiam chegar a 18 horas diárias.

Profere Martins (2008, p. 4) que: "As corporações de ofício tinham como características: a) estabelecer uma estrutura hierárquica; b) regular a capacidade produtiva; c) regulamentar a técnica de produção".

Ainda na fase pré-industrial tivemos a **LOCAÇÃO DO TRABALHO**, dividida em dois tipos: locação de serviços e a locação de obra ou empreitada. A primeira revela-se quando se contratava uma pessoa para prestar serviços a outra. A segunda, quando se contratava alguém para executar uma obra, mediante remuneração.

2.2 PERÍODO INDUSTRIAL

O trabalho assalariado surge somente com a **Revolução Industrial**, que iniciou em 1775, banindo as Corporações de Ofício. Alguns autores, como Sérgio Pinto Martins (2008, p. 5), entendem que:

> somente nessa fase se pode falar em contrato de trabalho, antes disso a relação era apenas de serviço: a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. O direito do trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com a Revolução Industrial.

Com o surgimento da máquina a vapor, nasce a necessidade de contratar pessoas para operar os equipamentos, consequentemente, o trabalho assalariado é explorado.

Essa é uma das fases mais importantes do Direito do Trabalho. Nesse momento histórico,

os trabalhadores começaram a se organizar. Houve a percepção de que unidos poderiam ter seus direitos reconhecidos, surgindo assim o sindicato. Neste momento, o direito de se associar foi TOLERADO pelo Estado.

Ratifica este entendimento Martins (2008, p. 6):

> Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começam a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres.
>
> O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

Podemos concluir que o Direito do trabalho surge neste momento, para proteger o ser humano da crescente exploração de mão de obra. O Estado percebe que precisa proteger o trabalhador (mais fraco) da opressão industrial (mais forte). O Estado precisa regular as formas de concretização das relações de emprego que estão vinculadas ao contrato de trabalho, e com isto as condições da execução de direitos e deveres de patrões e empregados, para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho.

2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 42-45) registram-se as primeiras leis trabalhistas com real significado para o Direito do Trabalho, que foram:

I. **Constituição do México de 1817**: foi a primeira constituição a dispor sobre o Direito Laboral. O art. 123 da referida norma estabelecia: jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

II. **Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha)**: disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

FONTE: Adaptado de: <www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4106>. Acesso em: 19 ago. 2011.

III. **Carta Del Lavoro, de 1927 (Itália)**: instituiu um sistema corporativista-fascista, que

inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 43) cita parte importante constante nessa legislação: ***"tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado***". (grifo nosso)

IV. Martins menciona (2008, p. 9) a "**Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948**, que prevê alguns direitos aos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer".

V. **Destinatários das leis trabalhistas**: as leis surgiram para controlar a situação desumana que se perpetrava, principalmente contra menores e mulheres. O empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção. Alguns registros apontam para a existência de trabalhadores com seis anos de idade e jornadas excessivas.

FONTE: Adaptado de: <www.scribd.com/doc/.../gabarito-legislacao-e-pratica>. Acesso em: 19 ago. 2011.

Você consegue perceber por que a expectativa de vida nessa época era de **18 anos**? Hoje, a expectativa de vida é de **72 anos!** Muita diferença!

Sérgio Pinto Martins (2008, p. 9) ainda traz outra classificação ou fases dos direitos trabalhistas, em gerações, sendo elas:

> **Direitos de Primeira Geração**: são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil.
>
> **Direitos de Segunda Geração:** são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades.
>
> **Direitos da Terceira Geração:** são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação, à paz. (grifos nossos)

Interessante destacarmos que estamos vivendo um PERÍODO PÓS-INDUSTRIAL, em que os empregados das indústrias diminuíram consideravelmente. A ideia, atualmente, é de cooperação e trabalho intelectual**. Ganham espaço aqueles que detêm a informação e não mais a força física.**

É importante aprofundarmos o conhecimento sobre o período pós-industrial, por dois principais motivos: a) é o período que estamos vivenciando; b) é a necessidade de informação que todos buscam para a competitividade!

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2008, p. 7):

> A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico.

Após essa breve abordagem pelo surgimento do DIREITO DO TRABALHO no mundo, iniciaremos uma descrição deste histórico no território brasileiro.

3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Iniciamos este item, caro(a) acadêmico(a), lembrando da Abolição da Escravatura (Lei Áurea), que aconteceu no dia 13 de maio de 1888, marco importante para os trabalhadores que agora, não mais escravos, se tornaram mão de obra que deveria ser assalariada.

Um contingente enorme de mão de obra foi lançado ao mercado sem nenhuma proteção trabalhista, além dos imigrantes que chegavam ao país e se somavam aos desempregados.

Em seus apontamentos, Martins (2008, p. 9-10) descreve a evolução do Direito do Trabalho nas constituições brasileiras:

Constituição de 1824: tratou apenas de abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV), pois deveria haver liberdade no exercício de ofícios e profissões.

Constituição de 1891: reconheceu a liberdade de associação (parágrafo 8º do art. 72), determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente, sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública.

Constituição de 1934: primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, com a garantia da liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (parágrafo 1º do art. 121).

Constituição de 1937: marca uma fase intervencionista do Estado, de cunho eminentemente corporativista. Foi instituído o sindicato único imposto por lei, vinculado ao Estado. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do Trabalho, que tinha por objetivo evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *Lockout f*oram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital, incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139).

Constituição de 1946: considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158).

Constituição de 1967: manteve os direitos estabelecidos nas constituições

anteriores, em seu art. 158, sendo que a EC nº 1, de 17/10/1969, repetiu a Norma ápice de 1967, em seu art. 165.

Constituição de 1988: trata dos direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11, em seu Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Diferente do que aconteceu na Europa, no Brasil as conquistas laborais não foram obtidas pelos trabalhadores, mas inseridas pelo Estado para acalmar as massas.

Em 1919 havia cerca de 12 mil fábricas no Brasil e 300 mil operários disponíveis para o trabalho.

No período anterior à Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (1943), que vige até hoje, tivemos várias leis esparsas. Como exemplo, citamos algumas, trazidas por Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 48-49):

- Lei do Ventre Livre, 1871: estabelecia que o filho de escravo nascesse livre.

- Lei Saraiva Cotegipe, 1885: assegurou aos raríssimos escravos liberdade quando completassem 60 anos.

- Código Civil de 1916: tratou da locação de serviços.

- Organização Internacional do Trabalho (OIT) - 1919: organização mundial que protege os trabalhadores e estipula convenções no sentido de uniformizar as legislações trabalhistas no mundo, aplicando o princípio da dignidade humana.

As prerrogativas dispostas na Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho (**CLT**) serão estudadas com maior profundidade no próximo tópico desta unidade. No entanto, é necessário que tenhamos conhecimento do que trata especificamente o Direito do Trabalho, item que explanaremos a seguir.

4 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

A expressão "**Direito do Trabalho**" teve seu surgimento na Alemanha em 1912. No Brasil, sua inserção com esta denominação acontece com a Constituição de 1946, em seu Inciso I, do art. 22, e em nosso país abrange a discussão dos direitos não só dos trabalhadores "empregados", mas também dos temporários, dos avulsos, dos rurais, dos autônomos, das

domésticas, dos eventuais etc.

Conceituamos o Direito do Trabalho de acordo com as expressões dos doutrinadores a seguir.

Dispõe Maurício Godinho Delgado (2008): complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativas específicas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviço, em especial suas associações coletivas.

Corrobora Sérgio Pinto Martins (2008, p.16):

> Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes às relações de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais do trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Martins (2008, p. 16) assevera: a palavra *conjunto* revela que Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas formando um sistema, um todo; os *princípios* são proposições genéricas dos quais derivam as demais normas; as *regras* versam sobre a matéria contida em sua maioria na CLT; as *instituições* (Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho) perduram no tempo e não os institutos que compreendem um conjunto de regras. (grifo nosso)

Diante do exposto, temos o entendimento de que tudo que está relacionado aos trabalhadores está inserido como assunto de pauta para o Direito do Trabalho, o qual será visto agora, fazendo referência aos seus princípios.

5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Caro(a) acadêmico(a), os princípios são considerados os alicerces do Direito do Trabalho. Compreendê-los é de suma importância para a aplicação de suas regras. Na eminência da ausência de norma trabalhista, para a situação concreta, ou seja, para a ação trabalhista em discussão naquele momento, o Poder Judiciário, ou outros órgãos competentes, farão uso dos princípios trabalhistas para respaldar suas decisões.

O art. 5º, XIII, da Constituição dispõe: é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê os valores sociais, da dignidade da pessoa humana, que inclui o TRABALHADOR. Eis a importância do respeito aos princípios elencados como a máxima para que o trabalho do homem seja valorizado.

5.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Américo Plá Rodrigues, uruguaio, foi um dos autores que melhor estudou este princípio e o definiu, possuindo como regra compensar a superioridade econômica do empregador sobre o empregado, conforme atesta em sua obra, **Direito do Trabalho**, Sérgio Pinto Martins (2008, p. 61):

● *IN DUBIO PRO OPERARIO*: em caso de dúvida do aplicador da lei (juiz), deve sempre proteger o hipossuficiente, que é o empregado.

● CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA: o empregado, ao longo de sua vida laboral, vai creditando vantagens que não podem ser retiradas pelo empregador. Ao permitir que o trabalhador usufrua de uma condição mais favorável àquela prevista, por exemplo, no contrato de trabalho, mesmo que concedida por liberalidade, não pode posteriormente ser retirada. **Exemplificando**: você, acadêmico (a), contratou uma empregada doméstica, para trabalhar de segunda a sábado. Passados seis meses, você a dispensa de laborar no sábado porque iniciará uma especialização, e não permite que ela fique sozinha na casa realizando suas atividades. Essa situação se tornou MAIS BENÉFICA para a empregada. Sendo assim, é óbvio que, posteriormente, você não pode exigir que ela volte a exercer as atividades aos sábados. É a regra da aplicação do **DIREITO ADQUIRIDO**.

● NORMA MAIS FAVORÁVEL: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala de hierarquia, sempre deve ser observada a mais favorável ao trabalhador. **Exemplificando:** o regulamento da empresa prevê hora extra com adicional de 70%, a Constituição Federal prevê que deve ser de no mínimo 50%; mesmo que na hierarquia o regulamento enquanto norma seja inferior à Constituição, deve ser aplicado, pois o benefício previsto é mais favorável ao trabalhador.

CORROBORA COM ESTE PRINCÍPIO: SÚMULA 51 TST: "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, SÓ ATINGIRÃO OS TRABALHADORES ADMITIDOS APÓS A REVOGAÇÃO OU ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO".

5.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Este princípio decorre do princípio da proteção, **aplica-se somente ao empregado**, e tem por premissa que o valor está posto para os fatos e não para os documentos.

A realidade é privilegiada, em detrimento do formalismo (contrato). Constando do contrato que o empregado labora das 8 horas às 18 horas com intervalo de duas horas para o almoço, e se na realidade ele labora das 8 horas às 18 horas, sem intervalo, este FATO REAL é o que deve ser reconhecido e aplicado, em uma demanda trabalhista.

5.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DO EMPREGO

Existe uma presunção de que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado. Cabe ao empregador provar que a relação de emprego terminou, porque se entende que não seria lógico um empregado encerrar com tal relação, pois é do trabalho que este tira o sustento de sua família.

O emprego deve ser duradouro e é por esse motivo que, havendo dúvida se o contrato de trabalho foi firmado por prazo determinado ou indeterminado, deve-se entender que foi fixado por prazo indeterminado, favorecendo o empregado e eternizando a relação de emprego.

A Súmula 212 do TST urge com este princípio quando relata que: "o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação do serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Antes da Constituição de 1988 existia a possibilidade de o empregado completar 10 (dez) anos de trabalho numa empresa e adquirir estabilidade (não podendo ser demitido sem justa causa). Esse regime imperou até a criação do regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (1966), quando o empregado passou a ter a opção: estabilidade ou **FGTS**.

5.4 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE OU INALTERABILIDADE CONTRATUAL *IN PEJUS*

Este princípio também é conhecido como o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos**. A regra é de que o empregado não pode renunciar aos direitos adquiridos ao longo da vida laboral.**

É claro o art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

Mesmo que o empregado assine um aditivo ao contrato, renunciando ao direito às férias, ou horas extras, exemplificando, esta é uma alteração *in pejus* (para pior), não possuindo validade no ordenamento jurídico pátrio.

Eis que encerramos, prezado(a) acadêmico(a), a contextualização dos princípios que emergem do Direito do Trabalho. Passaremos, sequencialmente, a localizá-los nas divisões que este possui enquanto Direito do Trabalho Individual e Direito do Trabalho Coletivo.

6 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO

6.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

De forma diversa do que aconteceu na Europa, onde primeiramente nasceu o Direito Coletivo do Trabalho em face das lutas das categorias, no Brasil, na observância de sua história apresentada anteriormente, o Direito Individual foi o que surgiu em um primeiro momento, ou

seja, o Estado, que interviu originariamente, impôs a legislação como forma de regular a relação entre empregado e empregador.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2008, p. 77): "O Direito Individual do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis".

O Direito Individual do Trabalho cuida dos interesses concretos do empregado e do empregador.

6.2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

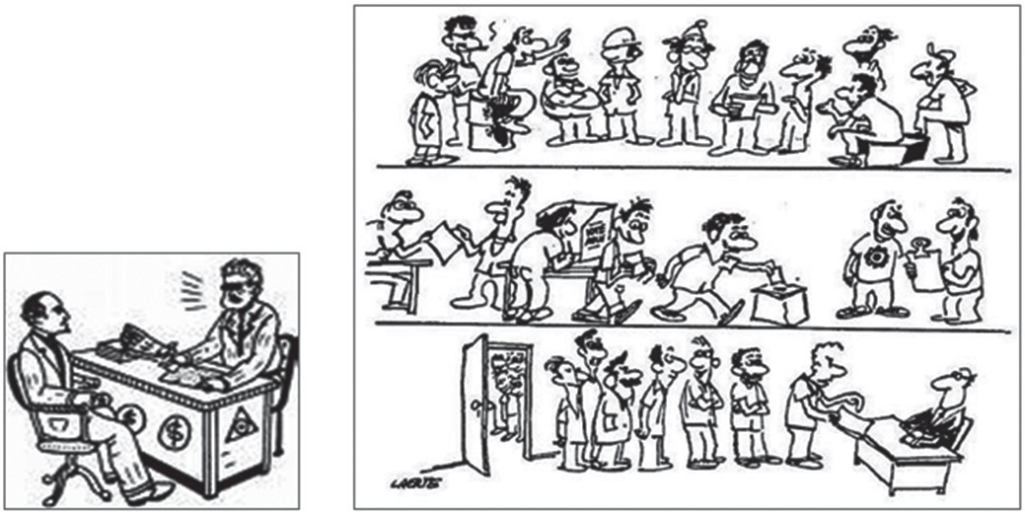
O Direito Coletivo do Trabalho se contrapõe ao Direito Individual do Trabalho, pois aquele se concentra em analisar as relações coletivas de trabalho que serão transformadas em regras coletivas de trabalho e, por conseguinte, serão aplicáveis aos contratos de trabalho. É um segmento do Direito do Trabalho que tratará das regras coletivas decorrentes dos contratos individuais de trabalho e dos oriundos dos sindicatos.

O Direito Coletivo do Trabalho surgiu após a Revolução Industrial (século XVIII), com o reconhecimento do direito dos trabalhadores se associarem.

Nos ensinamentos de Martins (2008, p. 676): "Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve".

As figuras demonstram de forma lúdica a diferença encontrada na Divisão do Trabalho Individual e Coletivo, com a negociação entre empregado e empregador e a negociação coletiva na disposição de um grupo:

FIGURA 1 – DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO



FONTE: Disponível em: <http://www.uniblog.com.br/img/posts/imagem29/294147.gif>. Acesso em: 24 fev. 2009.

Como todos os demais aspectos do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho tem por objetivo tornar-se organismo que busca melhorias das condições e formas de trabalho do empregado.

LEITURA COMPLEMENTAR

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III)
da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948

Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum,

Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão,

Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a desenvolver, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

A Assembleia Geral proclama:

A presente Declaração Universal dos Diretos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo III

Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas. (grifo nosso)

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo VI

Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei.

Artigo VII

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. (grifo nosso)

Artigo VIII

Toda pessoa tem direito a receber dos tributos nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela Constituição ou pela lei.

Artigo IX

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo X

Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele. (grifo nosso)

Artigo XI

1. Toda pessoa acusada de um ato delituoso tem o direito de ser presumida inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.
2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituíam delito perante o direito nacional ou internacional. Tampouco será imposta pena mais forte do que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo XII

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo XIII

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.

2. Toda pessoa tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio, e a este regressar.

Artigo XIV

1 Toda pessoa, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.

2 Este direito não pode ser invocado em caso de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XV

1. Toda pessoa tem direito a uma nacionalidade.
2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo XVI

1. Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.
2. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.

Artigo XVII

1. Toda pessoa tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.
2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo XVIII

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

Artigo XIX

Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Artigo XX

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação. (grifos nossos)

Artigo XXI

1. Toda pessoa tem o direito de tomar parte no governo de seu país, diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.
2. Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.
3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo XXII

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade

e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo XXIII

1. **Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.**
2. **Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.**
3. **Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.**
4. **Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses**. (grifos nossos)

Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. (grifo nosso)

Artigo XXV

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio gozarão da mesma proteção social.

Artigo XXVI

1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.
2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.
3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo XXVII

1. Toda pessoa tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do processo científico e de seus benefícios.
2. Toda pessoa tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer

produção científica, literária ou artística da qual seja autor.

Artigo XVII

Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo XXIV

1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.
2. No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.
3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XXX

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

FONTE: Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 22 abr. 2011.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico você viu que:

- O Direito do Trabalho surgiu para contrabalançar o conflito entre o capital e o trabalho, como fonte de equilíbrio entre os que detinham o poder e os hipossuficientes.

- Em período anterior à Revolução industrial não podíamos falar em trabalho assalariado. Com o surgimento da indústria houve a necessidade de mão de obra e, com esta, nasce a exploração do trabalhador, que precisa ser eliminada com a intervenção do Estado.

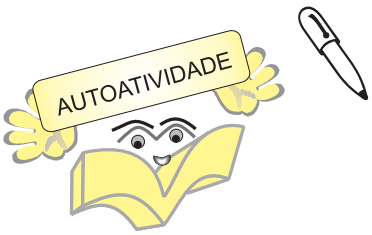
- A história do Direito do Trabalho no mundo foi dividida nos seguintes períodos: PRÉ-INDUSTRIAL, INDUSTRIAL E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, reiterando que vivemos na atualidade o PERÍODO PÓS-INDUSTRIAL, com a indústria do conhecimento.

- No Brasil, a construção da história do Direito do Trabalho foi de um estágio de escravidão, com conquistas a cada Constituição promulgada, chegando aos dias atuais com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além de outras leis esparsas que pretendem proteger as relações de trabalho.

- O Direito do Trabalho foi conceituado enquanto conjunto de normas, regras, instituições e princípios que regulam todas as relações de trabalho.

- Abordamos os princípios que regulam o Direito do Trabalho, de vital importância, pois são utilizados quando da inexistência de norma trabalhista nos momentos em que o julgador precisa decidir fatos relacionados a casos concretos das relações de trabalho. Estes se encontram especificados como: Princípios da Proteção do Trabalhador, Princípio da Primazia da Realidade, Princípio da Continuidade do Emprego e Princípio da Irrenunciabilidade ou Inalterabilidade Contratual *In Pejus.*

- Ao final foram descritos o Direito do Trabalho em suas divisões enquanto Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.



1 Na fase histórica mundial no período pré-industrial surgiram as Corporações de Ofício, onde existiam três personagens. Quem são e quais eram suas funções?

2 A legislação trabalhista mundial registrou evoluções até a composição do Direito do Trabalho atual. Cite as legislações mais significativas elencadas.

3 As Constituições brasileiras apresentaram considerações que faziam referência às relações de trabalho. Identifique estas Constituições e as principais descrições enquanto conquistas para a organização do Direito do Trabalho.

4 Qual a importância e o objetivo principal dos princípios do Direito do Trabalho?

5 Descreva os princípios do Direito do Trabalho.

6 Diferencie o direito individual e o direito coletivo do trabalho.

UNIDADE 1

TÓPICO 2

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1 INTRODUÇÃO

Temos como objetivo, neste tópico, analisarmos as principais normas trabalhistas que são aplicáveis na relação laboral.

Iniciaremos com a de maior magnitude, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. É primordial entendermos que nenhum trabalhador pode manter um contrato de trabalho que contenha previsões inferiores às estabelecidas nesta norma máxima.

Sequencialmente, analisaremos a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, instituída em 1943, abordaremos a Convenção, o Acordo e o Dissídio Coletivo de Trabalho, elaborados pelos próprios trabalhadores e seus representantes (sindicatos).

Igualmente, serão mencionadas as fontes do Direito do Trabalho, formais e informais, e a legislação esparsa que conduz as relações de trabalho.

Ao término serão estabelecidas as diferenças entre a Relação de Trabalho e Relação de Emprego, que normalmente são estabelecidas como similares, e assim não o são.

Ensejamos o início desta pauta, caro(a) acadêmico(a), com o estabelecido para o pacto laboral em nossa Carta Magna de 1988.

2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

A Constituição Federal e o Direito do Trabalho têm uma relação muito estreita, pois a Constituição estabelece uma série de direitos dos trabalhadores, elencados do art. 7º ao 11.

É considerada a principal fonte do Direito do Trabalho.

O art. 7º prevê alguns direitos sociais FUNDAMENTAIS aos trabalhadores rurais e urbanos, organizados em 34 incisos; no art. 8º estão previstos os direitos da organização sindical e no art. 9º o direito de greve.

Todas as demais leis que são denominadas de infraconstitucionais devem respeitá-la, sob pena de serem retiradas do mundo jurídico.

3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT

A comissão encarregada de elaborar o projeto da CLT era integrada por: Rêgo Monteiro, Dorval Lacerda, Arnaldo Süssekind e Segadas Vianna.

Este foi consolidado com a intervenção do Ministro Marcondes, autorizado pelo governo Getúlio Vargas, havendo a junção de diversas normas trabalhistas que existiam na época, surgindo então o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, intitulado: CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.

Algumas normas foram transportadas para a CLT, outras foram alteradas, complementadas, para se adaptarem à nova realidade, e ainda, algumas foram criadas, pois se faziam necessárias.

Caro(a) acadêmico(a), alguns artigos da CLT não estão mais em vigor. Portanto, tenha cuidado ao lê-la! Aconselho-o(a) a acessar o *site* do Planalto: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>, onde a CLT estará disponibilizada na forma "ATUALIZADA", além da observância do que está descrito na CONSTITUIÇÃO FEDERAL, para que não ocorram controvérsias ou interpretações duvidosas.

4 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Convenção Coletiva de Trabalho (**CCT**) estabelece condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, possuindo efeito de norma.

O art. 611 da CLT provisiona:

> Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
>
> [...]
>
> Parágrafo Segundo: as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/guia/**sindicato**.htm>. Acesso em: 2 ago. 2011.

Traz Martins (2008, p. 654) que:

> Convenção Coletiva é o negócio jurídico de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas, portanto, ter efeito *erga omnes*.

A expressão *erga omnes*, de origem latina (latim *erga*, "contra", e *omnes*, "todos"), é usada principalmente no meio jurídico para indicar que os efeitos de algum ato ou lei atingem todos os indivíduos de uma determinada população ou membros de uma organização, para o direito nacional.
FONTE: Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Erga_omnes>. Acesso em: 22 abr. 2011.

Caro(a) acadêmico(a), alertamos que a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva, exceção feita se essa for mais benéfica ao empregado, quando, então, será aplicada.

5 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Existe um ponto em comum entre a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho, que é a situação de em ambas serem estabelecidas as condições de trabalho que serão

aplicadas aos contratos individuais de trabalho, tornando-se, portanto, normas.

O Acordo Coletivo é pactuado entre sindicato profissional e empresa ou empresas, ele atende às especificidades da empresa, buscando a paz social entre as partes, tem uma flexibilidade maior, com uma situação que lhe permite modificações ou atualizações com maior facilidade que um texto de lei.

A Constituição de 1988 reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho em seu art.7º, XXVI.

Caro(a) acadêmico(a), sugerimos a leitura do art. 612 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que estabelece as formas de celebração das Convenções e dos Acordos Coletivos de Trabalho.

As determinações contidas no art. 613 da CLT dispõem que:

As Convenções e os Acordos deverão conter, obrigatoriamente:
I - Designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes.
II - Prazo de vigência.
III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos.
IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência.
V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos.
VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos.
VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas.
VIII - Penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
Parágrafo único. As convenções e os acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

FONTE: Disponível em: www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt611a625.htm>. Acesso em: 2 ago. 2011.

Reitera-se que outras disposições podem estar contidas nos acordos e convenções coletivas, dependendo da expressão da vontade e necessidade dos convenentes.

Para que possa conhecer todo o conteúdo que abrange convenções e acordos coletivos, sanções pelo não cumprimento, prazos possíveis para prorrogação, hipóteses de aplicação, caro(a) acadêmico(a), leia a CLT em seus arts. 614 a 625, e tenha contato com seus aspectos mais relevantes.

As cláusulas contidas nos acordos e convenções coletivas são aplicadas a todos os empregados da empresa, sejam eles sindicalizados ou não, da mesma forma que são atribuídas às empresas. Aqui verifica-se novamente o efeito *erga omnes*.

6 DISSÍDIO COLETIVO

Os dissídios coletivos representam ações impetradas na Justiça do Trabalho, por sindicatos, federações ou confederações de empregados ou de empregadores, com o intuito de solucionar situações que não lograram êxito nas negociações diretas entre trabalhadores e empregadores.

Na interpretação de Arruda (2005):

Dissídio Coletivo consiste no **procedimento de solução de conflitos coletivos** de trabalho perante a **jurisdição**. É, portanto, um dos **meios de composição dos conflitos coletivos**. Disso se infere que, nos dissídios coletivos, o "interesse controvertido é de todo um grupo, genérica e abstratamente considerado", ou seja, o interesse, no dissídio coletivo, é transindividual, e a sua solução deverá ocorrer pela via jurisdicional.

Os Dissídios Coletivos podem possuir duas naturezas: econômica ou jurídica.

Os dissídios de natureza econômica têm por objetivo criar novas regras, normas, condições de trabalho, que regem os contratos individuais. Exemplificando: tratam das cláusulas que concedem reajuste salarial ou estabilidade provisória do emprego, dentre outras.

Segundo o estabelecido no parágrafo 2º do art. 114 da Carta Magna de 1988 e também no parágrafo 4º do art. 616 da CLT, todos **os dissídios de natureza econômica** devem ser precedidos de **tentativas de negociação. Esta é uma das condições para que possa ser ajuizada ação para o dissídio coletivo**. **Somente se frustradas as negociações é que pode ser intentada a ação do dissídio coletivo com natureza econômica.**

Os dissídios de natureza jurídica têm por finalidade a interpretação ou aplicação de normas preexistentes, que incluem a interpretação da lei, dos acordos coletivos, das convenções coletivas e das sentenças normativas dentre as chamadas típicas atividades jurisdicionais.

Lembramos que é **requisito para o ajuizamento do dissídio coletivo econômico e jurídico a aprovação em Assembleia Geral**, que tenha por finalidade específica a discussão deste trâmite processual.

Do Dissídio Coletivo, o Juiz do Trabalho proferirá uma **sentença normativa**, cuja vigência máxima é de 4 (quatro) anos, conforme o art. 868 da CLT. Esta decisão leva este nome porque criará uma norma genérica aplicável aos integrantes das categorias envolvidas no dissídio.

Abordados alguns temas preponderantes da Legislação Trabalhista, trataremos agora das principais fontes do Direito do Trabalho.

7 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

7.1 DIFERENÇAS ENTRE AS FONTES FORMAIS E FONTES MATERIAIS

Claude Du Pasquier (1978, p. 47 apud MARTINS, 2008, p. 36) afirma que fonte da regra jurídica "é o ponto pelo qual ele sai das profundezas da vida social para aparecer à superfície do Direito".

As fontes formais do direito são a sua forma de exteriorização, de manifestação, sendo a sua principal a LEI, seguida pelos usos, costumes e analogia.

As fontes materiais do direito nascem do meio social, dos valores que envolvem aqueles que precisam ser protegidos, que podem ser históricas, religiosas, econômicas, naturais, políticas, morais etc. **Estes fatores reais interferem na criação de normas jurídicas, que serão objeto do Direito,** na tutela daqueles que o buscam enquanto justo para cada caso em concreto.

7.2 LEIS INFRACONSTITUCIONAIS ESPARSAS

A CLT é datada de 1943, posteriormente não faltaram legislações para regulamentar outras matérias que ali não foram previstas, bem como outras profissões. O direito deve

acompanhar a necessidade do ser humano, caso contrário ficaríamos estáticos.

Utilizamos este item para alertá-lo(a) para o fato de que, dependendo da profissão ou direito trabalhista, existirá uma legislação específica que deverá ser consultada. Traremos alguns exemplos:

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e atualmente regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.
- Trabalhador doméstico: Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.
- Taxista e ajudante de taxista: Lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974.
- Trabalhador aeronauta: Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984.
- Cooperados: Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994.
- Trabalho voluntário: Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.
- Desporto (atleta profissional): Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.
- Trabalhador portuário: Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998.
- Estagiário: Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.
- Bombeiro civil: Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009.

As Leis esparsas mais recentes são: Lei n° 12.302**, de 2 de agosto de 2010 -** regulamenta o exercício da profissão de Instrutor de Trânsito; Lei nº 12.319, **de 1º de setembro de 2010 –** regulamenta a profissão de intérprete e tradutor de Libras**.**

7.3 PORTARIAS E DECRETOS

As portarias normalmente são originárias do Ministério do Trabalho, autorizadas pela Constituição, art. 87, parágrafo único, II. Podemos citar como exemplo a Portaria nº 3.214/78, que faz referência à Medicina e Segurança do Trabalho. **As portarias normalmente atingem sua finalidade quando destinadas a regulamentar leis ou decretos**. Se editadas de forma autônoma e discricionária, devem atentar às regras gerais, para que não incorram em situações que firam a legislação vigente e as tornem nulas ou anuláveis.

Os decretos, normalmente, são normas provenientes do Poder Executivo, que em outros tempos eram ratificados pelo Poder Legislativo. Situação da CLT, que é um Decreto-Lei nº 5.452/43, além de outros, vinculados a repouso semanal, 13º salário etc. Atualmente, o Poder Executivo está respaldado pela Constituição para expedir decretos, regulamentos, portarias etc., art. 84, IV.

7.4 NORMAS COLETIVAS

As normas coletivas do Direito do Trabalho já foram explanadas em itens anteriores deste tópico, sendo estas a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho e a forma jurisdicional, que é o Dissídio Coletivo.

Entretanto, ressaltamos, caro(a) acadêmico(a), que estas normas partem de uma negociação coletiva, e que segundo a Convenção nº 154 da **OIT** (Organização Internacional do Trabalho), compreende todas as negociações que tenham lugar, de uma parte, um empregador, um grupo de empregados ou uma organização ou várias organizações de trabalhadores, visando:

1. fixar as condições de trabalho e emprego;
regular as relações entre empregados e empregadores;
3. regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores; ou,
4. alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

FONTE: Disponível em: <www.areaseg.com/bib/03%20.../convencao-154.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2011.

Nos apontamentos de Sérgio Pinto Martins (2008, p. 666):

> Negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições. Representa a **negociação coletiva o processo que dará origem à convenção e ao acordo coletivo, se positivo o seu resultado.** (grifo nosso)
>
> (...) se faz necessário o atendimento a algumas regras: a) a garantia da segurança dos negociadores, para que com liberdade possam expor as suas ideias; b) deve haver disciplina e respeito; c) as partes devem agir com lealdade e boa-fé, como se deve proceder em qualquer outro contrato.

A negociação de onde emergirão as normas coletivas tem o intuito de resolver as situações pacificamente, com maior celeridade, são de trato voluntário, contêm maior flexibilidade e tendem a buscar resultados mais satisfatórios para os envolvidos.

7.5 NORMAS REGULAMENTADORAS

Enunciaremos duas espécies de normas regulamentadoras atinentes ao Direito do Trabalho: o Regulamento da Empresa e as NRs - Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

7.5.1 Regulamento da empresa

Apesar de termos outras legislações prevendo normas mínimas, como é o caso da Constituição Federal, existe igualmente a possibilidade da empresa se organizar estabelecendo um regulamento, conhecido como: **Regimento Interno**. Trata-se de uma faculdade do empregador em elaborar um plano de forma unilateral, dispondo sobre ordens técnicas, como: organização do trabalho, horários e jornadas de trabalho fixas; plano de carreira, métodos de produção etc.

Servirá como ponto de apoio para os empregados atuais da empresa e aqueles que vierem a ser admitidos por esta, já que disciplinam as relações entre o empregador e o trabalhador, suas cláusulas inclusive aderem ao contrato de trabalho daquela empresa que o dispõe, e pode se desejado, ser construído com a colaboração do empregado, mas sua grande proporção é a execução unilateral.

7.5.2 Normas Regulamentadoras – NR

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, **são de observância obrigatória** pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (**CLT**).

Hoje estão editadas 34 NRs, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estando uma revogada e uma em consulta pública. Acesse o *site*: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp>. Informe-se e construa seu conhecimento.

Continuamos a descrição das demais fontes do Direito do Trabalho, agora com a Jurisprudência, Usos e Costumes e demais fontes.

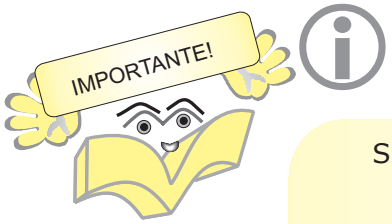
7.6 JURISPRUDÊNCIA

"O termo jurisprudência deriva do latim, *jus* (direito) e *prudentia* (sabedoria), que significa, portanto, a aplicação do Direito ao caso concreto" (CASSAR, 2008, p. 73).

A jurisprudência surge após os tribunais analisarem várias vezes uma mesma matéria. Cabe salientar que essa decisão reiterada dos tribunais não vincula os demais juízes. Pode ser utilizada como norte, mas não há obrigatoriedade na sua aplicação, salvo se for VINCULANTE.

Os **TRTs** (Tribunais Regionais do Trabalho), o **TST** (Tribunal Superior do Trabalho) e o **STJ** (Supremo Tribunal de Justiça) editam súmulas e orientações jurisprudenciais trabalhistas, não com cunho vinculatório, mas emitem posicionamentos em determinadas discussões trabalhistas.

Em 2004 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 45, que trouxe a previsão do Supremo Tribunal Federal (**STF**) editar súmulas vinculantes e, nesse caso, todos os demais órgãos devem seguir tal posicionamento.



SÚMULAS VINCULANTES APROVADAS PELO STF PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO:

SÚMULA 4:
Salvo os casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

SÚMULA 22
A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as causas relativas a indenizações por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, alcançando-se, inclusive, as demandas que ainda não possuíam, quando da promulgação da EC nº 45/2004, sentença de mérito em primeiro grau.

SÚMULA 23
A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações possessórias ajuizadas em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

7.7 USOS E COSTUMES

Os usos e costumes são uma importante fonte do Direito do Trabalho, previstos na CLT em seu Art. 8º.

O uso pode ser conceituado como a prática de uma relação jurídica específica que somente produz efeito entre as partes, funcionando com cláusula tacitamente ajustada. Normalmente, cria direitos aos empregados.

O costume ocorre com a adoção de determinada postura jurídica por um grupo em determinada época, normalmente sem a intervenção estatal, revestindo-se de obrigatoriedade espontânea apesar de não encontrarmos na forma escrita.

Dentre os usos e costumes que se tornaram regras encontram-se: o décimo terceiro salário, que nos primórdios era repassado a título de "gratificação", além dos reflexos das horas extras em outras verbas. Atualmente, nem mesmo o contrato de trabalho precisa ser feito por escrito, por "costume" ele ainda se apresenta em muitos momentos de forma tácita e é válido juridicamente.

7.8 DEMAIS FONTES

Dentre outras fontes usuais do Direito do Trabalho também podemos mencionar as Normas Internacionais, que são fontes de direitos e obrigações representados pelos tratados e as convenções da OIT, que obriga os seus signatários.

O Brasil é país signatário da OIT, e a ratificação das convenções é de competência do Congresso Nacional, conforme está disposto no art. 49, I e V da Carta Magna de 88.

8 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Caro(a) acadêmico(a), pairam dúvidas quanto aos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego. Por vezes, estas são utilizadas como expressões similares, o que se afasta da realidade. Oportunizamos este momento para dispor sobre as especificidades de cada qual.

8.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

José Affonso Dallegrave Neto afirma: **por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário** (NETO, 2005).

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado:

> [...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). **Em todos estes casos não se configura uma relação de emprego**. (DELGADO, 2005, p. 287) (grifo nosso).

As relações de trabalho se definem como relações de emprego quando existem os sujeitos de direitos: empregador e empregado respaldados pela legislação contida na CLT.

8.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é uma **espécie** da **relação de trabalho**, ela pressupõe **o Contrato de Trabalho**, é em torno dessa relação laboral que se construiu o Direito do Trabalho pátrio.

A relação de emprego compõe-se da reunião de cinco elementos fáticos jurídicos, quais sejam:

1. Prestação de trabalho por pessoa física.
2. Prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador.
3. Prestação de trabalho não eventual.
4. Prestação de trabalho onerosa.
5. Subordinação jurídica: o empregado não controla a forma da prestação de serviço, que se insere na estrutura da atividade econômica desenvolvida pelo(a) empregador(a).

Somente a Relação de Emprego é protegida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

LEITURA COMPLEMENTAR

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

TÍTULO II
Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO I
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (vide Decreto-Lei 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

FONTE: Disponível em:< www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2418/Prescricao-do-FGTS>. Acesso em: 3 ago. 2011.

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico você estudou que:

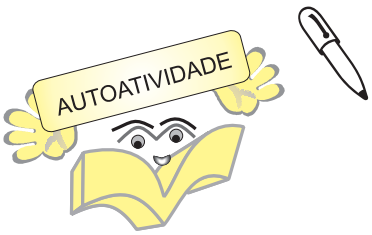
- Foram esboçadas as contribuições das constituições para as garantias dos direitos dos trabalhadores, e da mesma forma a Consolidação das Leis Trabalhistas, como instrumentos de regulamentação das relações trabalhistas, que hoje permanecem em vigor, mas não estáticas.

- As normas coletivas foram abrangidas com as descrições das Convenções Coletivas de Trabalho, Acordos Coletivos de Trabalho e Dissídios Coletivos, suas principais características e pressupostos.

- As fontes formais e materiais do Direito do Trabalho foram identificadas, além de relatadas as leis esparsas que permanecem em constante formatação e surgimento, em razão da evolução das relações de trabalho.

- Relacionaram-se as origens e possibilidades das inferências das portarias, decretos, normas regulamentares, jurisprudência, usos e costumes, e outras fontes, que refletem no cotidiano das relações de trabalho e emprego.

- Houve uma clara diferenciação da relação de trabalho para com a relação de emprego, onde uma é gênero, de uma espécie, sendo a relação de emprego vinculada diretamente ao contrato de trabalho, sendo uma espécie das possíveis relações de trabalho.



1 Quanto às características da relação de emprego, analise as afirmativas:

I. A prestação de serviços é eventual.

II. A prestação de serviços é efetuada por pessoa física e jurídica.

III. A prestação de serviços é onerosa.

IV. O contrato de trabalho caracteriza o estado de subordinação do trabalhador.

Agora, assinale a alternativa CORRETA:

( ) As afirmativas I e II estão corretas.

( ) As afirmativas I, II e II estão corretas.

( ) As afirmativas III e IV estão corretas

( ) As afirmativas II e IV estão corretas.

2 Identifique as diferenças da relação de emprego e relação de trabalho.

3 Conceitue Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

4 O que é dissídio coletivo? Quais suas espécies? Qual é requisito comum para suas espécies?

5 Cite fontes formais e materiais do Direito do Trabalho.

6 Quando surgiu a CLT? Qual o seu instrumento normativo? Qual é seu objetivo primordial?

7 O que são normas coletivas? Exemplifique.

8 Conceitue as normas regulamentadoras e suas espécies.

9 A jurisprudência faz menção a súmulas vinculantes. Existem súmulas vinculantes para o Direito do Trabalho? Se sim, cite uma.

UNIDADE 1

TÓPICO 3

CONTRATO DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

O **contrato de trabalho** é o que vincula as partes e ajusta as vontades destas quando fazemos referência às relações trabalhistas. Este deve ser formatado em uma consonância de direitos e obrigações que afastem um futuro litígio, e será tema inicial deste tópico.

Da mesma forma, serão tratados no contexto do contrato de trabalho: seus sujeitos, espécies, requisitos ou elementos, as causas de suspensão, interrupção, alteração e término do supramencionado, além das anotações a serem efetuadas na **Carteira de Trabalho** e **Previdência Social** (**CTPS**).

Caro(a) acadêmico(a), durante a evolução do tópico sugerimos que faça uso da Legislação Trabalhista de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (**CLT**) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), que será base de muitas das descrições elencadas a seguir. O Art. 442 da CLT descreve o conceito de Contrato Individual do Trabalho:

art. 442. Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O contrato é o negócio jurídico, o ajuste de vontades. Relação de emprego é a relação jurídica.

A CLT utiliza a expressão **contrato individual do trabalho** para distinguir do contrato coletivo do trabalho, que existia em outra época, e que hoje vêm a ser os acordos e as convenções coletivas de trabalho.

Iniciemos as discussões pertinentes ao tema proposto.

2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Profere Silva (2008, p. 3): "mudam os governos e os ideais, mas não mudam os corações, as cabeças, os estômagos que compõem, de jornada em jornada, de angústia em angústia, o direito do trabalho".

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que objetiva proteger as atividades humanas as quais depreendem dos sujeitos sua energia e força de trabalho.

Temos como sujeitos expressos do contrato de trabalho, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, o **empregado** e o **empregador**, mas não podemos excluir o **trabalhador** que não possui uma relação de emprego, mas sim uma relação de trabalho.

2.1 TRABALHADORES

Todos que aplicam sua força de trabalho em alguma atividade são genericamente chamados de trabalhadores, alguns são EMPREGADOS por deterem características específicas do vínculo de emprego, portanto, constituem relação de emprego, enquanto os demais TRABALHADORES (autônomo, eventual, voluntário etc.) prestam serviços, mas não possuem todas as características relacionadas àquele, mas nem por isso deixam de possuir proteção jurídica pelas relações estabelecidas.

As diferenças serão estabelecidas, a partir deste momento, com a orientação pormenorizada dos sujeitos do contrato do trabalho **empregado e trabalhador.**

2.1.1 Empregado

O empregado é o **sujeito** da relação de emprego e não OBJETO. Define o art. 3º da CLT:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

FONTE: Disponível em: <www.centraljuridica.com/doutrina/24/.../**empregado**.html>. Acesso em: 19 ago. 2011.

A Consolidação das Leis Trabalhistas trata do CONTRATO DE TRABALHO fazendo referência ao vínculo existente entre empregado e empregador. O correto hoje seria dizer que a CLT protege a relação empregatícia e, portanto, deveríamos utilizar a nomenclatura: CONTRATO DE EMPREGO, deixando aquela para as demais relações em que se dispensam forças de trabalho.

Analisando o artigo mencionado, podemos definir que o empregado pode assim ser caracterizado quando atender a cinco requisitos:

1. **Pessoa Física:** o empregado é sempre pessoa física, não é possível que o empregado seja pessoa jurídica. A legislação trabalhista protege a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são tutelados pelo Direito Civil.

2. **Serviço não eventual**: a relação de trabalho é marcada pela continuidade e permanência do vínculo; o trabalho deve ser de natureza contínua, não ocasional, deve haver HABITUALIDADE.

Ressalta Silva (2008, p. 89): *"*ser habitual não é sinônimo de ser longo e também não tem que ver com forma de pagamento do salário*".*

3. **Subordinação**: vem do latim *subordionatione* ou de *subordinatio, onis,* significando submissão, sujeição. Consiste na obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. A força de trabalho é utilizada como fator de produção na atividade econômica exercida pelo empregador, sob sua direção e fiscalização.

Segundo Martins (2008, p. 15):

> a subordinação não é status do empregado, é decorrente de sua atividade ao prestar serviços ao empregador e pode ser: econômica, técnica, moral e social, hierárquica, jurídica, objetiva, subjetiva, direta ou imediata, indireta ou mediata, típica ou atípica.

4. **Onerosidade**: o trabalho não é prestado de forma gratuita, é da natureza do trabalho ele ser oneroso. O empregador recebe por parte do empregado a prestação de serviços com a força de trabalho deste, e em troca o empregador deve pagar um valor pelos serviços que ele receber da pessoa.

5. **Pessoalidade**: o **contrato de trabalho** é feito com pessoa certa, daí se dizer que é **instituto *personae***. O empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa. O patrão contratou aquele empregado e é ele quem deve prestar os serviços. Acrescenta-se que essa pessoalidade só é exigida do empregado e não do empregador. Este pode se fazer substituir sem nenhum prejuízo para a relação.

Você percebeu que dentre as características do empregado não existe a *exclusividade*? *Não é necessária* a exclusividade da prestação de serviços do empregado ao empregador para configurar a relação de emprego. Portanto, podemos trabalhar para mais de um empregador. As possibilidades estão descritas e respaldadas na própria CLT. Leia os arts. 138 e 414, são alguns que fazem referência a esta possibilidade.

2.1.2 Trabalhador eventual

O **trabalhador eventual** é pessoa física que presta serviços esporádicos, ocasionais. A alínea "d" do Inciso V do art. 12 da Lei nº 8.212/91 indica o que vem a ser o trabalhador eventual: *"aquele que presta serviço e natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, **sem relação de emprego**"* (grifo nosso).

O eventual será a pessoa física que de vez em quando ou eventualmente trabalha para uma mesma empresa ou pessoa. Temos como exemplos os chapas e boias-frias.

2.1.3 Trabalhador avulso

A atual Lei do Custeio da Seguridade Social (Lei nº 8.212/91) considera avulso **quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento** (art.12, VI).

O Regulamento (Decreto nº 3.048/99) esclarece que o trabalhador avulso é **aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra.**

FONTE: Disponível em:< academicodedireito.com//... i/253-trabalhador-avulso.html>. Acesso em: 19 ago. 2011.

O trabalhador avulso possui algumas características específicas, dentre elas:

a) só tem direito ao preço avençado no contrato e à multa pelo inadimplemento do pacto, portanto não possui todos os direitos previstos na legislação trabalhista;

b) não presta serviços com pessoalidade (qualquer pessoa pode substituí-lo), não é *intuitu personae;*

c) sua remuneração é estabelecida pelo sindicado, não é o tomador de serviços que paga diretamente ao trabalhador;

d) a liberdade na prestação de serviços, pois não tem vínculo com o sindicato, muito menos com as empresas tomadoras de serviços;

e) o curto período em que o serviço é prestado ao beneficiário;

f) é realizado um rateio entre as pessoas que prestam os serviços.

São exemplos de trabalhadores avulsos: o estivador, o conferente de carga e descarga, o amarrador de embarcação no meio urbano e no meio rural: classificador de frutas, ensacador de café, cacau, sal etc.

A Constituição estabeleceu igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, leia o art. 7º, Inciso XXXIV.

2.1.4 Trabalhador temporário

O **contrato de trabalho** temporário é regulado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, regulamentado pelo Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974.

O art. 16 do Decreto nº 73.841/74, além de estabelecer quem é o trabalhador temporário, elenca as duas possibilidades de contratação:

O trabalhador temporário é pessoa física contratada por "empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas".

Segundo Martins (2008, p. 146):

> A empresa de trabalho temporário, por definição, é uma empresa urbana, que coloca o trabalhador temporário para trabalhar pelo prazo máximo de três meses (art.10 da Lei nº 6.019/74), na empresa tomadora de serviços ou cliente, cobrando um preço para tanto, que compreende os encargos sociais do trabalhador e sua remuneração por serviços.

O trabalho temporário é uma atividade terceirizada, ou seja, teremos uma empresa interposta que colocará seus empregados para laborar em uma empresa tomadora de serviços.

A Lei nº 6.019/74 traz o prazo máximo da prestação em determinada empresa tomadora (três meses), contudo, também elenca a possibilidade de se prorrogar por mais três meses, diante da autorização do Ministério do Trabalho. Exemplo: determinada empresa precisa substituir um empregado (regular e permanente) por estar recebendo auxílio-doença. A Perícia do INSS concedeu o período de três meses recebendo o benefício, contudo, prorrogou por mais três meses. Esse é um motivo plausível para que se prorrogue o contrato temporário com a empresa interposta.

A empresa de trabalho temporário, também chamada de empresa interposta, não pode cobrar qualquer importância do trabalhador, podendo efetuar apenas os descontos previstos em lei (art. 18 da Lei nº 6.019/74).

O trabalhador temporário NÃO PODE SER CONFUNDIDO com o empregado contratado por tempo determinado, o que eles têm em comum é APENAS O CONTRATO A TERMO, este é empregado da própria empresa, enquanto aquele apenas presta serviços nas dependências da empresa tomadora de serviços, por determinação da empresa de trabalho temporário.

Se a prestação de serviços do trabalhador para empresa tomadora de serviços exceder os três meses, ou seis se prorrogado, o vínculo de empregado firma-se diretamente com esta, deixando de existir a figura da empresa interposta como intermediária.

Caro(a) acadêmico(a), veja o que foi noticiado em março/2010:

PRORROGAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO FICA MAIS SIMPLES
O ministro do Trabalho, Carlos Lupi, assinou portaria hoje que simplifica a prorrogação dos contratos de trabalho temporário. A partir de agora, as empresas poderão solicitar autorização para a prorrogação por meio do *site* do Ministério na internet (www.mte.gov.br), processo que levará de 48 a 72 horas, ante os 45 dias atuais. "Desburocratizamos todo o processo", afirmou o ministro.
Pela legislação, os contratos de trabalho temporário têm duração de três meses, prorrogáveis por mais três. Antes da informatização, as empresas tinham de solicitar a prorrogação nas superintendências regionais do Trabalho, por meio de uma série de documentos. "Caso a autorização fosse negada, criavam-se problemas para a empresa ou o trabalhador", disse o ministro. [...]

"A extensão do temporário é muito problemática e a portaria vai ajudar principalmente no trabalho sazonal, de períodos como Natal e Páscoa. Muitas vezes, três meses é pouco", diz. Nas contas do sindicato, existem cerca de um milhão de trabalhadores temporários no país, 40% deles no Estado de São Paulo. A coordenadora-geral de Relações do Trabalho do ministério, Maria da Glória Bittencourt, informou que, com a informatização do processo, o ministério poderá fazer levantamentos e pesquisas a respeito do mercado de trabalho no Brasil.

FONTE: Disponível em: <http://www.atarde.com.br/economia/noticia.jsf?id=1478648>.

2.1.4 Trabalhador estagiário

A Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, é a Lei de Estágio. Está em vigor desde 26 de novembro de 2008.

Dispõe o seu art. 1º:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007.../l11788.htm>. Acesso em: 19 ago. 2011.

A partir da edição deste texto legislativo, a jornada de trabalho dos estudantes foi regulamentada, necessitando ser definida juntamente com a instituição de ensino, podendo ser, conforme art. incisos I e II do art. 10:

> I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
> II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/estagiariosriscos.htm>. Acesso em: 19 ago. 2011.

Persiste a possibilidade de o estágio chegar a 40 (quarenta) horas semanais, para os **cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais** (parágrafo 1º do art. 10).

A legislação também trouxe a previsão de que se deve estagiar em sua área de formação, devendo existir a figura do supervisor de estágio pedagógico do educandário e da empresa enquanto supervisor do estágio profissional, sendo o prazo máximo desta prerrogativa de estágio compreendido em 2 (dois) anos.

O estágio tem os pressupostos de obrigatório e não obrigatório, a depender da exigência da instituição de ensino e grade do curso. Cabe ao estudante-estagiário **decidir se deve inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.**

A empresa tem como responsabilidade providenciar o seguro contra acidentes pessoais, assim como o estagiário tem direito ao gozo de recesso de 30 (trinta) dias decorridos 12 (doze) meses de prestação de suas atividades, preferencialmente nas férias escolares, sendo remunerado. Em prazo menor de 1 (um) ano os dias de recesso serão proporcionais. Ao estudante-estagiário compete assinar o Termo de Compromisso, frequentar o estágio, discutir e sanar dúvidas com o orientador e o supervisor de estágio, aprender, elaborar relatórios com intervalos de tempo de no máximo seis meses.

Caro(a) acadêmico(a), perceba que a lei trouxe a previsão de recesso e não de férias para o estagiário. Se fossem férias, seguiria o art. 7º da Constituição Federal, que exige a remuneração de um terço a mais sobre esse valor.

Caro(a) acadêmico(a), estando inserido neste contexto do aprendizado para que conheça o inteiro teor deste dispositivo legal, que certamente você utilizará em algum momento de sua vida acadêmica, acesse a Lei nº 11.788/2008 no *site*: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>, e permaneça informado.

2.1.5 Trabalhador autônomo

Quem indica o trabalhador autônomo, conceitualmente, é a legislação previdenciária, em sua Lei nº 8.212/91, art.12: **trabalhador autônomo é a pessoa física que exercer, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não**.

O trabalhador autônomo não é subordinado, pode prestar serviços, habitualmente, por conta própria a uma ou a mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica.

Está incorreta a especificidade do trabalhador autônomo apenas como atividade urbana, pois o engenheiro agrônomo, os médicos veterinários exercem sua atividade em meio rural e nem por isso deixam de ser autônomos.

Não é pré-requisito para a atividade autônoma o curso superior, podendo o autônomo ser advogado, médico, engenheiro, representante comercial, vendedor de tecidos, pedreiro etc.

2.1.6 Trabalhador voluntário

A Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, rege a atividade do trabalho voluntário. Estabelece em seu art. 1º o que se considera trabalho voluntário e onde poderá ser realizado:

> Considera-se trabalho voluntário a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência social, inclusive mutualidade.

FONTE: Adaptado de: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 19 ago. 2011.

Novamente, a prestação do trabalho voluntário somente poderá ser feita por pessoa física, não cabendo a atividade para pessoa jurídica. Qualifica-se o trabalho voluntário como sendo uma "doação" do trabalho da pessoa, sem qualquer contraprestação pecuniária por parte do tomador de serviços, são trabalhos humanitários e desinteressados de qualquer retribuição financeira.

Para que este trabalho se formalize se faz necessária a assinatura de um termo de adesão, entre a entidade, pública ou privada, e o prestador de serviços voluntário (art. 2º da Lei nº 9.608).

Tem o trabalho voluntário como principais características:

a) prestado por pessoa física, de forma pessoal;
b) não há pagamento de remuneração;
c) há espontaneidade na prestação de serviços;
d) o serviço deve ser prestado para entidade pública ou privada de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos;
e) deve existir termo de adesão, constando objeto e condições de trabalho a serem prestados.

O serviço voluntário não gera vínculo de emprego ou qualquer obrigação de natureza trabalhista.

2.2 TIPOS ESPECIAIS DE EMPREGADO

O termo empregado é amplo e engloba várias espécies desta atividade laboral vinculada ao contrato de trabalho. Acima verificamos as espécies de trabalhadores, agora nos deteremos a entender algumas categorias específicas com **gêneros de empregados.**

2.2.1 Empregado doméstico

A origem desses trabalhadores está no período da escravidão. Os domésticos seriam aqueles trabalhadores que os senhores escolhiam para cuidar da casa, enquanto os rurais eram os que trabalhavam nas lavouras.

Houve a necessidade de lei específica que regulasse este trabalho, surgindo a Lei nº 5.859, de 11/12/1972, modificada pela Lei nº 10.208, de 23/03/2001, que conceitua o empregado

doméstico, em seu art. 1º:

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial destas, aplica-se o dispositivo nesta lei.

São exemplos de empregados domésticos: o mordomo, a cozinheira, o jardineiro, o motorista, a copeira, a arrumadeira, a enfermeira que exercer a atividade em âmbito residencial etc.

Requisitos imprescindíveis que devem estar presentes para a configuração do empregado doméstico:

1. Continuidade.
2. Finalidade não lucrativa dos serviços prestados pelo trabalhador.
3. Prestação de serviços a pessoa física ou família.
4. No âmbito residencial e suas extensões (casas de praia, chácaras, casa de campo etc.).
5. Tem igualmente como requisito a pessoalidade na prestação do serviço.

São direitos do empregado doméstico, assegurados pelo parágrafo único do art. 7º da CRFB/88: salário mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria, além dos demais benefícios e serviços constantes da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de **segurados obrigatórios**.

Em 2006, a Lei nº 11.324 trouxe três novos direitos ao empregado doméstico:

1. Direito aos feriados.
2. As férias passaram a ser de 30 dias.
3. A empregada doméstica passou a ter direito à estabilidade provisória em decorrência da gestação, a partir da confirmação desta até cinco meses após o parto.

Estabilidade provisória é a garantia de emprego por determinado período de tempo, salvo se cometer falta grave.

A lei traz a possibilidade de escolha do empregador em recolher o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), não constituindo, portanto, uma obrigatoriedade. Contudo, se fizer tal recolhimento o doméstico terá direito, com a demissão imotivada, ao seguro-desemprego.

Os empregados domésticos continuam sem outros direitos mínimos, tais como: 1. Horas extras. 2. Adicional noturno. 3. Salário família. 4. Adicional de insalubridade ou periculosidade etc.

2.2.2 Empregado em domicílio

A Convenção 177 da OIT, de 1966, trata do trabalho em domicílio, sendo o trabalho que uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador. A recomendação nº 184 da OIT dispõe sobre a necessidade de definição através de autoridade competente de uma política nacional sobre o contexto do referido trabalho.

A expressão **trabalho em domicílio,** nos ensinamentos de Martins (2008, p. 134), diz: "refere-se tanto ao trabalho na casa do empregado, em sua habitação ou moradia, mas também em domicílio legal*".*

Os arts. 6º e 83 da CLT estabelecem premissas desta prestação de serviços, utilizando por vezes a expressão oficina de família. Desde que o trabalho seja desenvolvido fora da fiscalização do empregador de forma imediata e direta, está caracterizado o trabalho em domicílio; pode ser no domicílio do empregado, na casa do intermediário, no presídio. As costureiras que trabalham em suas residências são um exemplo.

Recebendo o empregado por peça ou tarefa, deverá fazer jus a pelo menos um salário mínimo por mês, ainda que o valor relativo às peças ou tarefas produzidas não alcance a importância do salário mínimo (Art. 83 da CLT).

2.2.3 Empregado aprendiz

A Constituição proíbe o trabalho do menor de 16 anos (art. 7º, XXXIII), salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

O art. 428 da CLT define as prerrogativas de quem irá se submeter à aprendizagem, será a pessoa que está entre 14 e 24 anos.

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14(catorze) anos e menor de 24(vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à sua formação (redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/09/05).

Reza a Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar menor, ensinando-lhe ou fazendo com que ensinem metodicamente um ofício, durante um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

A Recomendação nº 117 da OIT, de 1962, define: **a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade**.

O contrato de aprendizagem tem algumas características especiais, quais sejam, por:

a) contrato por prazo determinado;
b) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
c) matrícula e frequência do aprendizado à escola;
d) inscrição no programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A aprendizagem poderá ser industrial, comercial e rural e não se utiliza mais a expressão **aprender um ofício,** mas, **sim, uma atividade profissional.** A **exceção** da idade máxima de 24 anos para o aprendiz **é feita para o aprendiz deficiente, ao qual não está estabelecida idade máxima.**

O menor aprendiz não poderá receber menos de um salário mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário mínimo por hora. Entretanto, a média de trabalho está pré-ordenada entre 6 e 8 horas (art. 432 da CLT), sendo o prazo deste contrato de aprendizagem estipulado por até 2 (dois) anos), e NÃO poderá ser prorrogado por mais de uma vez, sob pena de se tornar por prazo indeterminado.

2.2.4 Empregado diretor de sociedade

Na situação de **diretor de sociedade** existem algumas controvérsias, mas em um contexto geral, se a empresa o rotula como **empregado diretor**, permanecendo algum elemento do contrato de trabalho, principalmente a subordinação, nada irá mudar na sua situação de empregado e terá toda a proteção prevista na Legislação Trabalhista.

Quando o **diretor** é recrutado do próprio quadro de funcionários da empresa, o vínculo de emprego fica mais evidente, sofrendo ainda fiscalização ou advertências.

Para que o **diretor** não seja considerado empregado, deve ter autonomia para tomar deliberações e não ser subordinado a outra pessoa, nem pode ter controle de horário.

2.2.5 Empregado detentor de cargo de confiança

A principal característica do empregado que ocupa o **cargo de confiança** é a responsabilidade atribuída a este, pela empresa, normalmente em uma situação na hierarquia que lhe dá poderes de agir pelo empregador.

Encontramos na jurisprudência e na doutrina como descrição de cargos de confiança os gerentes, administradores, chefes de departamento, ou seja, aqueles que ocupam situação de direção na empresa ou estabelecimento.

Os cargos de confiança não possuem a mesma gama de proteções previstas na CLT, descritos assim em seu art. 62:

Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão aos quais se equiparam, para efeito do disposto no mesmo artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados

no inciso II deste artigo quando o salário do cargo de confiança, compreendida a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

FONTE: Disponível em: <www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=7516>. Acesso em: 19 ago. 2011.

PARA ILUSTRAR – ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL:
O artigo 62, inciso II, da CLT, ao equiparar o chefe de filial ao gerente, tem como pressuposto o exercício de encargos de gestão com poderes para administrar o empreendimento como se fosse o próprio empregador. A circunstância de o reclamante se reportar a um empregado de maior hierarquia, sediado em São Paulo, não lhe retira a condição de maior autoridade na filial que gerenciava. Recurso de embargos de que não se conhece. (TST – SBDI-1 – Embargos de Recurso de Revista 460.664 – Rel. Min. João Batista Brito Pereira – DJ-U de 16-2-2007).

2.2.6 Empregado público

O **empregado público** é o funcionário da União, Estados, Municípios, suas autarquias e fundações que seja regido pela CLT, possuindo todos os direitos do empregado comum. NÃO é regido por ESTATUTO do funcionário público.

Está previsto no art. 37 da CRFB/88, II, e Súmula 331, II do TST, que a contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, inclusive nas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme a natureza e complexidade do emprego.

2.2.7 Empregado rural

A Convenção nº 141 da OIT, de 1975, define trabalhador rural como toda pessoa que se dedica, em região rural, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a serviços similares ou conexos, compreendendo não só os assalariados, mas também aquelas pessoas que trabalhavam por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

No Brasil, a norma que cuida deste gênero de empregado é a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, onde define em seu art. 2º:

Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Referendando ensinamento de Martins (2008, p. 140): "prédio rústico é o destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativista ou agroindustrial. [...] pode até estar localizado no perímetro urbano, mas deve ser utilizado na atividade agroeconômica".

Necessariamente, para ser caracterizado empregado rural deve possuir as mesmas características de um trabalhador urbano, quais sejam:

- Deve ser pessoa física.
- Prestar serviços de natureza contínua.
- Mediante subordinação.
- Com pessoalidade.
- Mediante salário.

Será empregado rural o que planta, aduba, ordenha, cuida do gado, o peão, o tratorista, o boiadeiro etc. Os contratos rurais típicos, como o de parceria, meação, são regidos pelo Direito C Civil.

O trabalhador doméstico difere do trabalhador rural (caseiro), quando este estiver prestando serviço para pessoa ou família, quando: os produtos produzidos no sítio sejam vendidos com objetivo de lucro (trabalhador rural); plantações no sítio sem venda (trabalhador doméstico).

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, igualou os direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais em seu *caput*, não restando discriminações que lhes possam ser feitas em relação à prestação de seu labor.

Caro(a) acadêmico(a), concluímos nossos apontamentos quanto aos trabalhadores e empregados. Continuaremos, sequencialmente, a descrever o empregador enquanto sujeito do contrato de trabalho.

2.3 EMPREGADOR

Atendendo ao dispositivo legal da CLT, seu art. 2º conceitua o empregador:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite e dirige a prestação pessoal de serviços.

Parágrafo Primeiro: equiparam-se a empregador, para os efeitos exclusivos das relações de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

FONTE: Disponível em: <www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A6.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2011.

Em nosso cotidiano, chamamos o empregador de chefe, patrão, empresário etc.

2.3.1 Características do empregador

Em uma concepção muito simplista, o empregador é aquele que tem um empregado, e possui algumas características:

- Assume os riscos da empresa.
- Pode ser pessoa física ou jurídica.
- Admite.
- Assalaria.
- Dirige.

Não existe para o empregador o requisito da pessoalidade, o dono do empreendimento ou da empresa pode ser substituído a qualquer tempo, mas os direitos decorrentes da relação de trabalho serão garantidos aos empregados.

2.3.2 Grupo de empreendedores/econômico

A Legislação Trabalhista (CLT) dispõe em seu parágrafo 2º, do art. 2º, grupo de empresas como: **sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiver sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas**.

A CLT pressupõe que o grupo econômico exista com pelo menos duas ou mais empresas

que estejam sob comando único.

Esclarece Martins (2008, p. 180): *"*o grupo de empresas deverá ter atividade industrial comercial ou outra atividade qualquer, desde que seja **econômica**" (grifo nosso).

Assim, o requisito básico é o de ter o grupo finalidade econômica. Exemplo da existência de grupos com empresa matriz/filial (mães/filhas) é a *holding.*

2.3.3 Poder de direção do empregador

O **poder de direção do empregador** está vinculado à forma como o empregador definirá as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho, sendo que esta definição está registrada no art. 2º da CLT, quando descreve que o empregador dirige o empregado, por ser proprietário do empreendimento.

O poder de direção do empregador está subdividido em: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

2.3.3.1 Poder de organização

O empregador organiza sua empresa, estabelecendo qual atividade desenvolverá: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc.

Da mesma forma, respaldado em sua constituição jurídica o empregador decidirá o desenvolvimento de atividades, como: sociedade limitada, por ações etc., além do quantitativo de empregados a serem contratados, cargos, salários, local e horários de trabalho, dentre outros. Poderá igualmente regular o trabalho através do regulamento da empresa.

2.3.3.2 Poder de controle

Para o sucesso de seu empreendimento, o empregador pode fiscalizar e controlar as atividades de seu empregado, controlando cumprimento de horário, faltas, produção, desde que não seja um controle vexatório, que viole a intimidade do empregado e, por certo, deverá ser feito baseado na boa-fé.

2.3.3.3 Poder disciplinar

Este poder do empregador decorre do poder de direção, para que este possa administrar sua empresa de forma que ela venha a funcionar adequadamente. O empregador determina ordens que, se não forem cumpridas, podem desencadear em punições.

Estão previstas as punições de advertência verbal, escrita, suspensão e dispensa. O empregador não precisa seguir a gradação das punições, exceto se houver norma coletiva ou previsão no regulamento interno da empresa.

O empregador pode dispensar o empregado, diretamente, sem haver advertências ou suspensão. Entretanto, para algumas situações, tais como desídia (diversas faltas injustificadas ou atrasos), os tribunais têm sugerido uma sequência/gradação de sanções: advertência verbal, após escrita, suspensão e, ao final, a demissão.

A suspensão, geralmente, é de 1 (um) a 5 (cinco) dias, e alerta-se que a suspensão não pode exceder a 30 (trinta) dias, pois importará em rescisão injusta do trabalho, além da prevalência da boa-fé em qualquer sanção a ser aplicada ao empregado pelo empregador.

2.3.4 Empregador rural

O empregador rural está identificado no art. 3º da Lei nº 5.889/73.

Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando,

mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

Podemos perceber que o critério é a atividade rurícola do empregador rural: **exploração de atividade agroeconômica.**

Equipara-se, igualmente, ao empregador rural, segundo o art. 4º da lei supramencionada:

[...] a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

Podemos elencar requisitos exigidos para o empregador rural:

- Pessoa física ou jurídica.
- Proprietário ou não.
- Que explore atividade agroeconômica.
- De caráter permanente ou temporário.
- Diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Ressalta-se que o empregador rural não é apenas a pessoa que está na área rural, as terras (propriedade) podem estar no âmbito urbano, **o que é relevante é a atividade exercida pelo empregador, que deve ser agroeconômica.**

Prezado(a) acadêmico(a), encerramos a especificação dos sujeitos do contrato de trabalho: trabalhadores, empregados, empregadores. Por óbvio não é matéria finita, outros atores compõem este cenário, fizemos referência aos mais proeminentes no Direito do Trabalho, cotidianamente.

Convidamos você a continuar a contextualização dos temas do Direito do Trabalho, sendo nosso novo objeto de estudo **os requisitos e elementos do contrato de trabalho**.

3 REQUISITOS OU ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Os elementos essenciais para que se possa firmar um contrato estão previstos no Código Civil de 2002, art.104:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;
II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as condições determinadas pelo artigo supracitado.

No Direito do Trabalho são descritos os elementos essenciais do contrato:

a) **Agente Capaz**: as capacidades de direito todos possuem, no entanto, a capacidade de fato ou de exercício depende de algumas condições. A capacidade plena do trabalhador inicia aos 18 anos, apesar de poder exercer algumas atividades a partir dos 16 anos e, na condição de aprendiz, a partir dos 14.

b) **Objeto lícito:** o objeto do contrato deve obedecer à ordem legal vigente. Se o objeto do emprego for ILÍCITO o contrato é NULO, exemplo disso é a nulidade do contrato de trabalho do **anotador do jogo do bicho**.

c) **Manifestação da vontade:** havendo consenso entre as partes o contrato pode ser celebrado, e este deve ser livre de qualquer defeito. Não pode haver quaisquer vícios de consentimento que caracterizem erro, dolo, coação. Presentes estes, o contrato poderá ser anulado.

d) **Forma regular ou não proibida:** o contrato de trabalho, conforme analisado no início desta unidade, não exige qualquer forma, podendo ser escrito, verbal ou tácito, ou seja, ele não é solene, podendo ser livremente ajustado, desde que não fira o ordenamento jurídico descrito nos itens a, b e c.

4 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO

A contratação subentendendo-se o *"***contrato de trabalho***"* apresenta modalidades distintas que necessitam ser verificadas, e o faremos a seguir.

4.1 EXPRESSOS OU TÁCITOS

O **contrato de trabalho** não tem necessariamente uma forma para ser realizado. O Direito do Trabalho admite duas formas, **como regra geral, para a celebração do contrato:** expressa (verbal ou escrita) ou tácita.

Sobre o contrato tácito , segundo Russomano, *apud* Martins (2008, p. 102): quando o empregador não se opõe à prestação de serviços feita pelo empregado e utiliza-se do serviço deste, pagando-lhe salário, está evidenciado o contrato de trabalho acordado tacitamente.

O **contrato de trabalho** tácito ainda pode ser encontrado na construção civil, por exemplo, quando um servente começa a prestar serviços. Era para ser por um dia, não teve qualquer combinação verbal (expressa) e o trabalhador "foi ficando", laborando todos os dias e recebendo por isso. Nasceu o contrato de trabalho sem que ao menos se percebesse.

A REGRA GERAL é a informalidade, entretanto, alguns contratos de trabalho exigem solenidade (forma escrita): contratos do atleta profissional, do artista, por tempo determinado, do aprendiz, do estagiário, temporário etc.

A informalidade, caro(a) acadêmica(a), não é o nosso cotidiano, nossa "regra" são os contratos escritos, em razão da importância auferida à documentação de todos os atos trabalhistas.

As regras trabalhistas independem da forma, em segmentos que não podem ser contrariados em face do descrito na CRFB/88, em seu art. 7º, como, por exemplo, a jornada de trabalho, elencada em seu inciso XIII.

4.2 INDIVIDUAIS OU PLÚRIMOS

O contrato de trabalho é bilateral como uma de suas principais características, referindo-se ao contrato de trabalho individual, celebrado entre o prestador de serviço, indivíduo único, com seu empregador. Também podemos dizer que o contrato de trabalho é sinalagmático, ou seja, ao mesmo tempo, as partes são credoras e devedoras; o empregado é credor da remuneração e devedor da força de trabalho, o empregador é credor da força de trabalho e devedor da remuneração.

Assim, os contratos de trabalho podem ser tanto individuais quanto plúrimos, a depender do número de sujeitos no polo ativo: empregados.

Contrato individual de trabalho pode ser conceituado como aquele que possui apenas um indivíduo no polo ativo da relação jurídica trabalhista que se formou; em contrapartida, o

contrato plúrimo, portanto, possui diversos obreiros no polo ativo.

4.3 POR PRAZO INDETERMINADO

Em regra geral, no Direito do Trabalho, os contratos de trabalho são realizados por prazo indeterminado, sendo aqueles em que não existe um termo prefixado. Nessa forma de contrato, o empregado começa a trabalhar em determinada empresa e não existe previsão para término de seu contrato.

A ruptura do contrato por prazo indeterminado se dá por várias possibilidades, tais como:

- Dispensa arbitrária ou sem justa causa.
- Pedido de demissão por parte do empregado.
- Dispensa com justa causa.
- Dispensa por rescisão direta.
- Extinção do estabelecimento.

O contrato, por possuir a designação de indeterminado, não o declara “eterno’, mas “perdura no tempo”.

4.4 POR PRAZO DETERMINADO

Contrato por prazo determinado descrito na CLT, no art. 443, parágrafo primeiro, está definido:

> Art. 443. O contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução dos serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/art443daclt.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

A CLT estabelece quais são as hipóteses em que é possível a celebração do contrato de trabalho por prazo determinado. **Não cumprido o prazo estabelecido, o contrato passa a ser por prazo indeterminado.**

O fato do último dia do contrato de trabalho por tempo determinado "cair" em feriado, domingo ou dia não útil não o prorroga para o dia seguinte. Caso se observe o dia seguinte ao término do contrato, este já será por tempo indeterminado.

Nos registros de Martins (2008, p. 103): o contrato de trabalho por tempo determinado só é válido em se tratando de:

> a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (é o que é breve, efêmero, temporário, é o serviço transitório, não a atividade da empresa).
> b) Atividades empresariais de caráter transitório (dizem respeito à empresa, não ao empregado ou ao serviço)
> c) Contrato de experiência.

O **contrato por prazo determinado** não pode exceder aos 2 (dois anos), lhe sendo possível prorrogar este contrato 1(uma) vez, NÃO EXCEDENDO COM A PRORROGAÇÃO OS DOIS ANOS.

Nos contratos por tempo determinado não haverá aviso prévio, nem estabilidade provisória para gestantes, pois as partes já conhecem antecipadamente quando o contrato irá terminar.

O art. 479 da CLT estabelece que se o empregado for dispensado antes do termo final do contrato, o empregador deverá pagar-lhe a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato. Se for o empregado que decidir terminar o contrato antes do seu termo, somente terá necessidade de indenizar, pela metade do tempo restante, se houver prejuízo para a empresa, conforme o art. 480 da CLT.

4.4.1 Contrato de experiência

São encontradas várias denominações para o contrato de experiência: período de experiência, contrato de prova, pacto de prova, pacto de experiência, contrato de experiência, período de prova. A CLT utiliza a expressão contrato de experiência em seu art. 443, parágrafo segundo e art. 445 parágrafo único.

Não se trata de um contrato de aprendizado, mas sim, de um "teste" de adequação do empregado para a atividade. O contrato de experiência é de 90 DIAS, e NÃO de 3 (três) MESES.

Trata-se de um período de avaliações mútuas. Essa modalidade de contrato permite a prorrogação, uma única vez, desde que dentro do mesmo período, ou seja, prazo máximo de 90 dias e NÃO 90 dias mais 90 dias (art. 451 da CLT). Excedido o prazo de 90 dias, vigorará este contrato como se fosse por tempo indeterminado.

Não é possível:

a) o empregado cumpriu a experiência, o empregador o contrata na mesma função, **não pode contratá-lo novamente pelo contrato de experiência**, **pois o trabalhador já foi testado;**

b) o art. 452 da CLT impede nova contratação por prazo determinado sem a observância do **lapso temporal de 6 (seis) meses**;

c) não será possível a contratação pela especificação de experiência, após o encerramento do contrato temporário; o empregado já foi avaliado/provado.

4.4.2 Contrato de safra

A conceituação dessa espécie de contrato encontra-se na Lei nº 5.589/73, no parágrafo único do art. 14:

Art. 14. [...]

Parágrafo único: Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Trata-se, portanto, de um contrato empregatício rural, sendo que o prazo, conforme o parágrafo único do art. 14, depende de "variações estacionais da atividade agrária", não podendo ultrapassar dois anos.

Devemos destacar que o presente contrato poderá ser celebrado verbalmente, visto que o art. 14 não faz menção a qualquer formalidade.

4.4.3 Contrato por obra certa

Pode ser enquadrado na condição de “serviços especificados”, de que trata o parágrafo primeiro do art. 443 da CLT, e também de um “acontecimento suscetível de previsão aproximada”, encontrado neste texto legal.

A lei que regula e trata do tema da obra certa, Lei nº 2.959/56, dispõe que o contrato não poderá exceder os dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez; ultrapassando este prazo torna-se contrato por tempo indeterminado.

No art. 1º da Lei nº 2.959/56 encontramos:

> No contrato individual de trabalho por obra certa, as inscrições na carteira profissional do empregado serão feitas pelo construtor, desse modo constituído em empregador desde que exerça a atividade em caráter permanente.

FONTE: Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/legislacao/128740/lei-2959-56>. Acesso em: 20 ago. 2011.

Podemos perceber que houve um requisito que foi destacado pela lei: a presença do construtor devendo exercer sua atividade em caráter permanente.

Poderá haver uma sucessão de contratos por obra certa e estes não serão modificados para prazo indeterminado. Ao se realizar a obra, cessa o contrato. Nova obra, novo contrato por obra certa. Terá direito o empregado por obra certa ao levantamento do FGTS (art. 20, IX, da Lei nº 8.36/90), 13º salário e férias (art. 147 CLT) mesmo que proporcionais, não fazendo jus ao aviso prévio, já que é sabedor, de antemão, do término do contrato. Não lhe será devida a indenização de 40% do FGTS, pois não houve despedida por parte do empregador, mas término do contrato de trabalho (art. 18 da Lei nº 8.036/90).

4.4.4 Contrato temporário

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, e está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 e pelo Decreto 73.841, de 13 de março de 1974. A mesma lei condiciona o funcionamento da empresa de trabalho temporário ao prévio registro no Ministério do

Trabalho e Emprego.

FONTE: Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_temp/default.asp>. Acesso em: 2 ago. 2011.

A celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente é obrigatória dele, devendo estar escrito: o motivo que justifique a demanda de trabalho temporário; a forma de pagamento da prestação de serviço, onde estejam claramente descritas as parcelas que fazem referência a salários e encargos sociais.

FONTE: Disponível em: < www.sindicont.com.br/result_busca.jsp?busca=tomadora>. Acesso em: 20 ago. 2011.

4.4.5 Contrato por tempo determinado – Lei nº 9.601/98

A presente lei entrou em vigor no dia 22 de janeiro de 1998, diante de várias críticas sobre estar ferindo alguns dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Trouxe em seu bojo a facilidade de contratação por prazo determinado, não exigindo os requisitos que destacamos, do art. 443, parágrafo 2º.

I - de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
II - de atividades empresariais de caráter transitório;
III - de contrato de experiência.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/temporarioriscos.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

O objetivo destacado pelo legislador foi diminuir o desemprego e abarcar a situação de informalidade em que alguns trabalhadores se encontravam.

Entretanto, o art. 3º dessa lei trouxe limites para a contratação:

I – 50% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados;
II – 35% do número de trabalhadores, para a parcela entre 50 e 199 empregados; e
III – 20% do número de trabalhadores, para a parcela acima de 200 empregados.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/temporarioriscos.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

E ainda, tal legislação prevê incentivos nesse tipo de contratação, com redução de

tributos, como, por exemplo, FGTS (alíquota 2%).

Prazo máximo: o contrato não pode ser estipulado por prazo superior a dois anos. Entretanto, poderá ser prorrogado mais de uma vez, sucessivamente, até atingir esse prazo (art. 445 da CLT).

Elencados e avaliadas as espécies de contrato de trabalho que não se esgotam aqui, remetemos você, acadêmico(a), a assunto que, normalmente, gera imensas controvérsias e questionamentos e dúvidas: as formas de interrupção e suspensão dos contratos de trabalho.

5 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ensina Martins (2008, p. 316), quanto à suspensão do contrato de trabalho:

> A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução dos efeitos do contrato de trabalho. Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados. São suspensos as obrigações e os direitos.

Situações de suspensão do contrato de trabalho:

- Licença não remunerada.
- Auxílio-doença (após os 15 dias de afastamento).
- Suspensão disciplinar.
- Aposentadoria por invalidez (durante 5 (cinco) anos).
- Suspensão para inquérito para apuração de falta grave.
- Empregado eleito para cargo de diretor de S.A.
- Encargo público.
- Participação em greve sem salário.
- Intervalos para alimentação e descanso.
- Desempenho de cargo sindical se houver afastamento do trabalho.
- Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Em uma designação simples, na suspensão do contrato de trabalho NÃO HÁ PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS e NÃO HÁ PAGAMENTO DE SALÁRIOS pelo empregador.

6 INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na interrupção há cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. A cessação deve ser temporária e NÃO DEFINITIVA. Apesar do empregado não prestar serviços, os efeitos em seu contrato de trabalho permanecem.

Haverá INTERRUPÇÃO do contrato de trabalho quando o empregado for remunerado normalmente, embora NÃO preste serviços, contando seu tempo de serviço normalmente. A SUSPENSÃO ocorre quando o empregado fica afastado NÃO recebendo salários, NEM CONTANDO seu tempo de serviço.

Situações de interrupção do contrato de trabalho:

- Férias.
- Ausências legais do art. 473 CLT.
- Licença paternidade.
- Ausências consideradas justificadas pelo empregador.
- Ausência no caso de aborto.
- Doença e acidente de trabalho nos primeiros 15 dias de afastamento.
- Aviso prévio indenizado.
- Ausência por trabalho nas eleições.
- Licença remunerada.
- Greve com pagamento de salários.
- *Lockout* (proibido em nosso ordenamento jurídico, seria a greve do empregador).
- Prontidão e sobreaviso.
- Salário Maternidade.

Sérgio Pinto Martins informa (2008, p. 341-342):

> Nos contratos por tempo determinado, o período de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho não influenciará em nada no término do referido pacto, pois as partes sabiam de antemão quando haveria a cessação do contrato de trabalho. Assim, o contrato de trabalho termina exatamente no último dia combinado. **Ex.: o empregado adoeceu ou sofre acidente de trabalho 15 dias antes da cessação de trabalho, o empregado irá remunerar esses dias e o contrato cessará. Não ficará o contrato suspenso ou interrompido até o empregado recuperar sua capacidade de trabalho**. (grifo nosso).

A interrupção do contrato de trabalho se caracteriza pela NÃO PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, havendo PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

7 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O que ocorre, na verdade, não é a alteração do contrato de trabalho, mas suas cláusulas ou condições.

A regra disposta no art. 468 da CLT prevê:

> Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/.../alteracao_contratual.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

Sendo assim, a regra é que o contrato de trabalho não pode ser modificado de forma unilateral pelo empregador.

A classificação das alterações do contrato de trabalho podem ser classificadas em:

a) **Quanto à origem**:
1. obrigatórias: decorrentes de lei ou norma coletiva;
2. voluntárias: decorrem da vontade das partes.

b) **Quanto ao objeto**:
1. qualitativas: envolvem natureza do trabalho**;**
2. quantitativas: salário.

c) **Quanto à natureza**: lícitas e ilícitas.

d) **Quanto às pessoas envolvidas**:
1. Unilaterais: impostas pelo empregador.
2. Bilaterais: negociadas pelo empregado e empregador.

e) **Quanto ao número de pessoas**: individuais ou coletivas.

O trabalhador não pode aceitar uma condição de trabalho pior do que a que possuía anteriormente, e não pode ser induzido pelo erro pelo empregador, nem mesmo sofrer coação (MARTINS 2008, p. 306).

7.1 *JUS VARIANDI*

O *jus variandi é* um poder decorrente da direção do empregador. Seu significado está vinculado a alterações **contratuais que podem ser feitas pelo empregador**, em situações especiais, de forma unilateral, que não tragam alterações significativas, nem importem em prejuízo ao empregado.

Os exemplos mais comuns estão vinculados à alteração da função do empregado, seu horário de trabalho e os locais de prestação de serviço.

Importante que saibamos as formas de cessação de um contrato de trabalho, para que não sejamos surpreendidos por atitudes ou situações arbitrárias nas relações trabalhistas das quais somos parte ou as quais eventualmente gerenciamos. Então vamos conhecê-las a seguir.

8 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

Você, caro(a) acadêmico(a), certamente já ouviu, presenciou ou foi parte em alguma situação de término de contrato de trabalho, ou seja, quando ele chega ao fim.

A cessação ou término do contrato do trabalho determina o término do vínculo de emprego, extinguindo-se as obrigações para os contratantes – empregado/empregador.

Existem alguns termos utilizados para o término do contrato de trabalho que podem ser utilizados como sinônimos: cessação, rescisão, extinção.

A cessação do contrato de trabalho pode acontecer por decisão do empregador, por decisão do empregado, por desaparecimento de uma das partes, por culpa recíproca, por força maior, por advento do termo de contrato.

• São hipóteses de cessação de contrato por parte do empregador:

a) **Sem justa causa**: onde o empregado tem direito a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque de FGTS, indenização de 40% e direito de seguro-desemprego.

b) **Com justa causa:** quando o empregado comete falta grave, o empregador pode dispensá-lo com justa causa, rompendo o vínculo empregatício. Alguns exemplos de dispensa por justa causa: incontinência de conduta, embriaguez, desídia, violação de segredo da empresa, indisciplina, abandono de emprego, dentre outros previstos legalmente. Havendo rescisão por justa causa, o empregado somente terá direito ao saldo de salários e às férias, se houver.

• Cessação do contrato por decisão do empregado por:

a) **Pedido de demissão:** é ato unilateral do empregado, este avisa ao empregador que não quer mais trabalhar na empresa. O aviso deve acontecer com antecedência de 30 dias, devendo cumprir o aviso prévio, salvo se for liberado pelo empregador. Terá direito o empregado ao 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais.

b) **Rescisão indireta:** é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art. 483 da CLT), artigo que também descreve suas hipóteses. A maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é através do Poder Judiciário (Justiça do Trabalho).

c) **Aposentadoria:** o empregado se aposentando é uma das maneiras de término do contrato de trabalho; se este permanecer trabalhando, novo contrato de trabalho deverá ser celebrado.

Quando do pedido de demissão de um empregado com mais de um ano de prestação de serviços na mesma empresa, a rescisão do contrato de trabalho deve ser realizada com a assistência do Sindicato ou do Ministério do Trabalho, para que seja considerada legal (parágrafo 1º do art. 477 da CLT).

• Hipóteses de cessação do contrato por desaparecimento de uma das partes:

a) **Morte do empregado**: a relação de trabalho é pessoal, portanto, seu óbito determina o término do contrato de trabalho. Havendo herdeiros, transferem-se os direitos do FGTS, saldo de salários, férias vencidas e férias proporcionais e 13º salário proporcional.

b) **Morte do empregador**: se a empresa tiver continuidade, o empregado pode rescindir o contrato ou não, a decisão é dele; se sair, não precisará dar aviso prévio; se a empresa se extinguir, por óbvio encerra-se seu contrato.

c) **Extinção da empresa**: na extinção ou falência do empregador, ao empregado serão garantidos todos os seus direitos trabalhistas, já que ele não deu causa para demissão, seria como se ele tivesse sido dispensado.

- **Cessação por mútuo acordo entre as partes**: as partes, empregado e empregador, estabelecem as condições do rompimento do vínculo empregatício; não está autorizado o levantamento do FGTS, os salários e as férias vencidas não podem ser negociados, as demais verbas podem ser transacionadas.

- **Cessação por advento do termo de contrato**: quando contrato por prazo determinado, encerrado o prazo, cessam o contrato e o vínculo. Tem o empregado direito ao levantamento do FGTS, 13º e férias proporcionais, NÃO há direito a indenização ou aviso prévio.

- **Força maior:** força maior é algo imprevisível, inevitável, em relação à vontade do empregador, para a qual ele não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501 da CLT). Podem ser exemplificados como de força maior: incêndio, inundação, terremoto, vendaval, em suma, eventos da natureza, que afetam a situação econômica e operacional do empreendimento.

Na sequência, vamos analisar a importância e os requisitos do documento essencial para os trabalhadores na relação de trabalho como empregados, qual seja, a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

9 ANOTAÇÕES DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS é a identidade do trabalhador. Toda sua vida laboral deve constar ali, sendo considerado o documento mais importante da vida do empregado.

É obrigatória para todos os empregados, conforme artigo 13 da CLT, e é ela que garante acesso ao seguro-desemprego e ao FGTS, dentre outros direitos laborais.

> Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452.../clt013.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz a hipótese de não ser emitida a CTPS na localidade em que reside o empregado e, nesse caso, o empregador poderá fazer admissão sem esse documento obrigatório, concedendo o prazo de 30 dias para sua entrega. (art.13, parágrafo 3º).

Interessante destacar ainda que no ato da emissão de tal documento, o Ministério do Trabalho e Emprego efetua o cadastramento no **PIS** (Programa de Integração Social), não necessitando que o patrão faça posteriormente.

Sua emissão é autorizada a partir dos 14 anos, para o trabalho na condição de aprendiz.

Os documentos indispensáveis para a sua emissão constam do parágrafo único do artigo 16 da CLT:

Art. 16. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), além do número, série, data de emissão e folhas destinadas às anotações pertinentes ao contrato de trabalho e às de interesse da previdência social, conterá:

I – fotografia, de frente, modelo 3 X 4;
II – nome, filiação, data e lugar de nascimento e assinatura;
III – nome, idade e estado civil dos dependentes;
IV – número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil, e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro, quando for o caso:

Parágrafo Único: A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS será fornecida mediante a apresentação de:

a) duas fotografias com as características mencionadas no inciso I;
b) qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt014a024.htm>. Acesso em: 20 ago. 2011.

Prezado(a) acadêmico(a), abordamos nesta unidade o trabalho em domicílio. Hodiernamente falamos em teletrabalho. Para que possam se aprofundar no tema, trazemos um artigo para estudo.

LEITURA COMPLEMENTAR

TELETRABALHO – UM NOVO MODELO INSERIDO NAS ORGANIZAÇÕES

Por definição, *home office* ou teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório central e/ou centro de produção, que permite a separação física e que implique no uso de uma tecnologia facilitadora de comunicação (definição segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho).

Atualmente, a forma de trabalhar em sua própria casa deixou de ser uma alternativa para o pequeno empresário, consultores, representantes comerciais, entre outros, e se tornou uma realidade dentro das organizações.

Com o teletrabalho não há fronteiras, trata-se de um trabalho global e sem preconceitos, pois não existe idade, raça, sexo, deficiências físicas, distâncias ou qualquer outra barreira encontrada comumente no mercado tradicional.

Todos ganham com esse modelo de trabalho, as vantagens são significativas tanto para a organização como para o colaborador. Para o trabalhador destacam-se: a melhora da qualidade de vida, diminuição do estresse, poder de escolha do melhor horário para desenvolver suas atividades, melhor administração do seu tempo livre, maior autonomia, independência na realização das tarefas, sem pressões ou competitividade desnecessárias, menores custos com transporte, alimentação e vestuário, entre outras.

Os aspectos positivos para a organização que opta por esse sistema são, por exemplo: diminuição das despesas com pessoal e de custos imobiliários, mercado global com oferta de mercado de trabalho rico e diverso, oportunidade da empresa trabalhar 24 horas, diminuição do absenteísmo, retorno mais rápido após licenças médicas, aumento de produtividade, menos problemas pessoais afetando o rendimento do colaborador e, sobretudo, é uma forma de reter e atrair talentos através dessa nova política de trabalho. Sem dúvida, esse modelo pode ser um diferencial competitivo para a organização.

Portanto, o *home office* é a forma de realizar um trabalho com liberdade e economia de tempo e dinheiro, sem trânsito, sem estresse e com maior independência e motivação. Para tanto, é imprescindível que a seleção dos colaboradores aptos a desenvolver essa função seja feita de forma correta através das chefias, pois é necessária habilidade para se trabalhar em casa e todos os fatores devem ser avaliados por pessoal responsável.

Mas, nesse modelo, como em qualquer outro, também existem as desvantagens: as pessoas sentem falta da “hora do cafezinho” e não é pelo café, mas essa é a hora de descontração no local de trabalho, onde as pessoas colocam os assuntos em dia e essa interação repõe as energias para dar continuidade às atividades.

Um grande obstáculo é a privacidade, isolar um ambiente com condições adequadas tanto de infraestrutura quanto tecnologia, dentro da própria casa e privar os demais moradores de sua liberdade, torna-se complicado. Disciplinar não só os outros moradores, mas também a si mesmo, é um desafio constante. Manter a atenção no trabalho, por exemplo, evitando as visitas desnecessárias à geladeira, à televisão e até os assuntos do cotidiano doméstico, são fatores que impedem a otimização e organização do trabalho.

Visando solucionar esses problemas, nos Estados Unidos um modelo que tem sido bastante usado é o *flex-office*, pois permite a mobilidade do colaborador em espaços flexíveis de trabalho. Esses espaços são construídos e disponibilizados pela empresa e geralmente distribuídos em áreas próximas onde os colaboradores moram, evitando o estresse com o trânsito e o tempo com o deslocamento.

Esses escritórios possuem as comodidades necessárias para tornar o trabalho mais produtivo. Essas estações possuem computadores que operam com o conceito *thin-client* (teclado, mouse, monitor e conexão de rede), evitando o risco do transporte de *notebook*.

São disponibilizados também telefone com tecnologia de voz e ramal telefônico conectado a escritórios de outros estados, arquivos eletrônicos, material de escritório, como impressora e copiadora, e até área de descanso com máquinas de alimentos e bebidas. Algumas estações possuem donos, enquanto outras são de quem chegar primeiro.

Mas, independente do modelo escolhido, se *home-office* ou *flex-office*, uma vez dada essa oportunidade, horário e disciplina são essenciais, pois independente do local de trabalho escolhido, o colaborador não deixa de assumir papéis e responsabilidades com a empresa. Além disso, se o colaborador escolhido para o novo modelo já fizer parte da empresa, a mesma deverá fazer um planejamento na transição entre uma forma e outra de trabalho. Caso isso não seja realizado, as desvantagens poderão superar as vantagens.

FONTE: ROCHA, Giovana; GODOY, Luciana. Disponível em: <http://www.guiarh.com.br/x32.htm>. Acesso em: 2 ago. 2011.

RESUMO DO TÓPICO 3

Caro(a) acadêmico(a), você analisou neste tópico:

- O contrato de trabalho: sujeitos, requisitos e elementos essenciais.

- O trabalhador para ser considerado empregado deve atender aos requisitos exigidos no art. 3º da CLT:
  1. Subordinação.
  2. Habitualidade.
  3. Onerosidade.
  4. Pessoalidade.

- E ainda que não existe distinção entre o trabalho realizado na empresa e aquele realizado no domicílio do empregado, se contratado para trabalhar em casa.

- A Constituição Federal permite que iniciemos a atividade laboral a partir dos 16 anos, com a ressalva do aprendiz, que se dá a partir dos 14 anos e se estende até os 24 anos, salvo o deficiente físico;

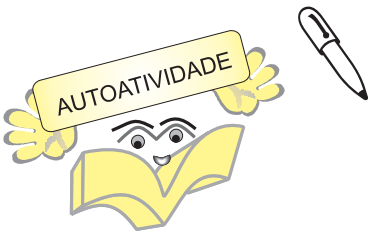
- Existem tipos especiais de trabalhadores, com características próprias. **Interessante destacar que o termo trabalhador é amplo**, não se limitando ao conceito de empregado.

- O empregado doméstico tem seu conceito na legislação, com características próprias: continuidade, finalidade não lucrativa, prestação de serviços a pessoa física ou família, no âmbito residencial e em suas extensões.

- O empregado rural, para sua caracterização, depende da atividade do empregador. Os requisitos também constam em legislação específica, sendo: pessoa física, que presta serviço em propriedade ou prédio rústico, natureza não eventual, subordinação e onerosidade.

- Identificamos o empregador, suas características, conceito do grupo de empregadores, dos poderes decorrentes do poder de direção do empregador, e o empregador rural, que deve ter atividade agroeconômica.

- Analisamos os contratos de trabalho, suas espécies, as situações de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, a alteração do contrato de trabalho, seu término, além das anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.



1 Assinale a alternativa CORRETA:
São elementos constitutivos da definição de empregado:
a) ( ) Pessoa física; serviço de natureza não eventual; subordinação; onerosidade; pessoalidade.
b) ( ) Empresa; subordinação; serviço não eventual; salário; pessoalidade.
c) ( ) Pessoa jurídica ou física; serviço não eventual; subordinação hierárquica e jurídica; salário; pessoalidade.
d) ( ) Pessoa física; subordinação; salário justo; serviço não eventual; pessoalidade.

2 É CORRETO afirmar que se considera empregador:
a) ( ) A empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
b) ( ) Somente a empresa individual que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, remunera e organiza a prestação pessoal de serviços.
c) ( ) O empresário que, assumindo os riscos da atividade, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços, pessoalmente ou por prepostos.
d) ( ) O profissional liberal, as instituições de beneficência e as associações recreativas que admitem empregados, pagando salário e dirigindo a prestação de serviços.

3 O "*jus variandi*" significa que:

a) ( ) O empregador tem direito de escolher quais os dias de repouso a serem gozados pelo empregado.
b) ( ) O empregador pode escolher o momento da dispensa do empregado.
c) ( ) O empregador pode impor modificações, dentro de certos limites, nas condições de trabalho durante o curso da atividade laborativa.
d) ( ) O empregador pode reduzir os salários dos empregados de acordo com critérios seus.

4 Quais são as possibilidades legais de se contratar trabalhadores temporários?

5 Qual a idade para que se possa ser aprendiz?

6 Qual a jornada de trabalho do estagiário?

7 Quais são os elementos essenciais do contrato de trabalho?

8 Cite as formas de cessação/término do contrato de trabalho.

Prezado (a) acadêmico (a), finalizamos a Unidade 1. Participe também do fórum disponível em seu Ambiente Virtual de Aprendizagem, o AVA, e contribua para a construção do conhecimento de todos nós. Aguardamos você na continuação dos estudos sobre o Direito do Trabalho, tão próximo à nossa realidade na Unidade 2.

Prezado(a) acadêmico(a), agora que chegamos ao final da Unidade 1, você deverá fazer a Avaliação referente a esta unidade.

UNIDADE 2

DIREITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir desta unidade você será capaz de:

- analisar as jornadas de trabalho permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, suas formas de registro, compensação, intervalos, banco de horas, dentre outros temas inerentes a este aspecto trabalhista;
- identificar as diferenças entre salário e remuneração, as formas de pagamento, prazos, suas verbas integrantes, além de possibilitar a diferenciação das verbas de natureza indenizatória e salarial;
- verificar outras garantias previstas na Legislação Trabalhista, como aviso prévio, licença maternidade e paternidade, o direito de greve, além de outros relacionados;
- constatar quando se adquire o direito a férias, a garantia ao décimo terceiro salário, da mesma forma que se fará possível a identificação dos trabalhadores que têm direito a estes benefícios laborais;
- conhecer o instituto da Previdência Social, os contribuintes empregados e empregadores, as alíquotas aplicadas, e os benefícios previdenciários decorrentes das contribuições daqueles que estão inseridos no regime geral da Previdência Social.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está organizada em cinco tópicos. Em cada um deles, além dos conceitos e explanações dos conteúdos, estarão disponíveis atividades que têm por objetivo primordial auxiliá-lo(a) na compreensão e apropriação dos conteúdos.

TÓPICO 1 – JORNADA DE TRABALHO

TÓPICO 2 – SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

TÓPICO 3 – OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

TÓPICO 4 – FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

TÓPICO 5 – PREVIDÊNCIA SOCIAL

LEGISLAÇÃO E PRÁTICA TRABALHISTA

UNIDADE 2

TÓPICO 1

JORNADA DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Neste tópico analisaremos a jornada de trabalho e suas nuances representativas para o Direito Laboral brasileiro.

Para que possamos avaliar a hora extraordinária suplementar, conhecida hodiernamente apenas como hora extra, devemos considerar a jornada de trabalho prevista no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88, objeto de análise da Unidade 1 deste Caderno de Estudos, conjuntamente com a análise da hora *in itinere* e a possibilidade de sua supressão.

O **registro da jornada** por meio do ponto eletrônico se tornou tema de debate devido à sua recente regulamentação, portanto, verificaremos sua aplicabilidade, bem como a possibilidade de registro mecânico e manual.

Igualmente, pretendemos considerar ainda os intervalos (pausas) entre uma jornada e outra (interjornadas) e os intervalos dentro da mesma jornada (intrajornadas) necessários para recuperação do trabalhador. Igualmente, trataremos da possibilidade de descanso semanal remunerado.

Na mesma linha de raciocínio, encerramos este tópico com a verificação do horário noturno e seus adicionais, tanto sua aplicabilidade para o trabalhador urbano quanto para o rural.

Vamos aos estudos!

2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é tema previsto no capítulo II da CLT, do art. 57 ao art. 75, sendo que esta consiste no período diário e semanal em que o empregado permanece à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens, conforme disposto no art. 4º da CLT.

A jornada geral permitida está prevista no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que estabelece:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> [...]
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

FONTE: Disponível em: <www.professortrabalhista.adv.br/jornada_de_trabalho.html>. Acesso em: 22 ago. 2011.

Esclarecemos que algumas categorias possuem jornada especial constante de sua legislação especial, conforme disposto no art. 57 caput da CLT, contudo, nenhuma pode ultrapassar o limite constitucional.

Segundo Homero da Silva (2009), **as exceções a que se refere o artigo 57 são apenas aquelas para melhorar a condição do trabalhador, ou seja, para estipular jornadas de trabalho menores do que oito horas** [...].

A seguir, passamos ao estudo das espécies de jornada de trabalho.

2.1 JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA E SEMANAL

A jornada de trabalho diária consiste no período dedicado, diariamente, para o labor, conforme supramencionado, ainda que meramente aguardando ordens. Sendo possível, em algumas situações especiais, a consideração no cálculo de horas do tempo gasto pelo empregado no deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, sendo essas denominadas horas *in itinere.*

Ressalte-se, entretanto, que para a configuração das horas *in itinere* deve se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecer a condução. Tal tema encontra-se positivado no art. 58, §2º e 3º da CLT e Súmula 90 do TST. Trata-se, portanto, de uma exceção e jamais regra.

O art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88 limitou a duração do trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, derrogando o art. 58 da CLT, que estabelecia apenas as horas diárias, sem estipular um máximo semanal. Assim, anteriormente, seria possível uma jornada semanal de até quarenta e oito horas, uma vez que são seis os dias úteis da semana.

2.2 REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

O registro da jornada de trabalho poderá ser realizado de diversas formas, através de registro manual, registro mecânico ou, ainda, ponto eletrônico. Sobre o assunto, salientamos a importância da aplicação do princípio da razoabilidade na marcação de cartões de ponto.

Tal assunto possui extrema relevância no tocante às horas extraordinárias, pois o que poderá ser considerado hora extra? Quanto tempo excedente às oito horas diárias se presta ao cômputo de jornada extraordinária? Um minuto além, cinco, dez? Qual seria o razoável para a solução de tal questionamento?

De acordo com Homero da Silva (2009, p. 10):

> O Tribunal Superior do Trabalho houve por bem fixar **em cinco minutos**, afinal, a dosagem média da razoabilidade. Abaixo desse limite despreza-se a fração, compreendida como uma pequena caminhada do trabalhador até o relógio de ponto ou um ajuste ou outro no maquinário a ser desligado. Acima desse limite, todavia, temos de conceber a fração como tempo à disposição do empregador, pois, se somarmos, por exemplo**, dez minutos de entrada antecipada com dez minutos de saída retardada**, teremos uma atividade de vinte minutos, o que, para muitos processos produtivos e de atendimento ao público, equivale a uma eternidade e não há motivo algum para ser desprezada (grifos nossos).

O parágrafo 1º do art. 58 estabelece que “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto **não excedentes de cinco minutos**, observado o **limite máximo de dez minutos diários** (grifos nossos).

Assim, o **limite DIÁRIO é de dez minutos** e por registro do cartão-ponto o limite é de cinco minutos. Se exceder a isso, tudo deve ser somado como hora extraordinária.

Para reiterar o conteúdo, devemos analisar a Súmula 366 do TST que trata sobre o assunto:

SÚMULA-366: CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

Caro(a) acadêmico(a), podemos perceber que existem dois limites que não podem ser ultrapassados: diário, que é de 10 minutos, variação não superior a 5 minutos.

Vamos analisar um caso prático:

Empresa: Fábrica de Móveis X Ltda.
Funcionário: João Y.
Jornada diária: 8h e 44 semanais.
Horário de trabalho:

Segunda a sexta-feira:

Manhã: 8h às 12h
Tarde: 14h às 18h
Sábado:
Manhã: 8h às 12h

Observação sobre o horário: João Y "bate" o cartão quatro vezes. O limite diário de variação permitido é de dez minutos, contudo, não pode ultrapassar cinco em cada batida. Se ultrapassar isso **será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (Súmula 366).**

CARTÃO-PONTO DA SEMANA DA PRIMEIRA SEMANA DE DEZEMBRO DE 2011

05.12.2011 - SEGUNDA-FEIRA

Entrada	Saída	Entrada	Saída	Total:
07h e 57min	12h e 2min	13h e 58min	18h e 3min	Sem hora extra

Comentário:

No primeiro registro ele acumulou três minutos, no segundo, dois minutos, no terceiro, dois minutos e no quarto, três minutos: nenhum superou os cinco minutos ou o total de dez minutos. Portanto, sem hora extra a ser considerada. Está dentro da variação permitida.

06.12.2011 – TERÇA-FEIRA:

Entrada	Saída	Entrada	Saída	Total:
08h	12h0 e 3min	13h e 59min	18h e 6min	10min de h.ext.

Comentário:

No primeiro registro, nada de alteração, no segundo registro acumulou três minutos, no terceiro registro um minuto (até agora tudo certo, dentro do permitido), contudo, no quarto registro superou os cinco minutos por "batida", portanto, **tudo deve ser considerado como extra**, até aqueles anteriores que não superaram cinco.

07.12.2011 – QUARTA-FEIRA

Entrada	Saída	Entrada	Saída	Total:
07h e 55min	12h e 5min	13h e 55min	18h e 5min	20min de h. ext.

Comentário:

Apesar de nenhum registro ter superado os cinco minutos permitidos por "batida", superaram os 10 minutos diários, portanto, conforme preceitua a Súmula 366, tudo deve ser considerado como extra.

08.12.211 – QUINTA-FEIRA

Entrada	Saída	Entrada	Saída	Total:
08h	12h e 10min	14h	18h	10min de h. ext.

Comentário:

Em um único registro constam dez minutos, excedendo assim a outra permissão, a de no máximo cinco minutos por "batida". Os dez minutos devem ser diários, no total do dia. Assim, tudo deve ser considerado como hora suplementar.

09.12.2011 – SEXTA-FEIRA

Entrada	Saída	Entrada	Saída	Total:
08h e 3min	11h e 57min	13h e 55min	18h e 5min	Sem hora extra

Comentário:

Na entrada, João Y chegou três minutos atrasado, que devem ser compensados com os minutos do meio-dia (zerou). À tarde, chegou cinco minutos mais cedo e saiu cinco minutos mais tarde, não ultrapassou o limite de cinco minutos por registro, nem o diário de dez minutos, portanto, dentro da variação permitida.

10.12.2011 – SÁBADO:

Entrada	**Saída**	**Total:**
07h e 54min	**12h e 3min**	**9min de h. extra.**

Comentário:

No sábado, para completar as 44 horas semanais, João trabalha apenas no período da manhã. Terá direito a 9 minutos de hora extra, justamente porque no primeiro registro superou os cinco minutos de variação permitida por "batida", sendo assim, a Súmula 366 determina que devemos levar em conta todo excedente do dia, mesmo que seja inferior a 10 minutos.

Ainda sobre esse tema, acrescentamos que seria quase impossível o registro de oito exatas horas diárias, se não houvesse um adiantamento ou atraso do empregado, e justamente por isto, a Súmula 338, inciso III, dispõe sobre a inadmissão de cartões-ponto com marcação uniforme, também denominada britânica ou invariável. Para o Tribunal Superior do Trabalho, cartões de ponto sem qualquer variação (britânicos) não possuem validade probatória.

A Leitura da Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho elucidará muitas dúvidas:

SÚMULA 338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.
II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.
III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

FONTE: Disponível em: <www.tst.gov.br/DGCJ/IndiceResolucoes/.../129.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

Percebemos que o ônus da prova das horas laboradas recai sobre o empregador e, em consequência disto, surge a primordial importância do registro da jornada de trabalho, nas empresas com mais de dez empregados. O registro poderá ser efetuado de três formas à escolha do empregador: manual, mecânica ou eletrônica.

- **Registro manual**: o registro manual consiste no controle realizado de forma escrita pelo empregado em uma folha ou livro apropriado para o registro, devendo o empregado transcrever de forma fiel os horários de entrada e saída.

- **Registro mecânico – cartão-ponto**: trata-se da união de um relógio mecânico e cartões-ponto preenchidos de acordo com o horário registrado nesse relógio. No cartão-ponto do empregado deverão constar os dados do empregador.

- **Ponto digital ou eletrônico**: atualmente, um dos sistemas mais disseminados, no qual o empregado possui um cartão ou crachá com tarja magnética, que, ao ser posicionado no relógio digital, efetua a sua leitura e registro de entrada e saída no sistema.

Acadêmicos(as), a leitura da Portaria 1.510 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamentou o ponto eletrônico e estipulou que as empresas devem se adequar ao novo procedimento até setembro de 2011, deve ser lida para aperfeiçoamento do conteúdo. Visite o *site* do órgão competente, disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-510-de-21-08-2009.htm> e confira.

2.3 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Havendo acréscimo da jornada em um dia, efetua-se decréscimo em outro dia, para que assim seja respeitado o limite legal de quarenta e quatro horas semanais. Tal situação é denominada compensação. Ressalta-se que não há aumento das horas trabalhadas, mas sim, mera redistribuição.

Conforme disposto no parágrafo 2º do art. 59 da CLT:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, **de maneira que não exceda, no período máximo de um ano,** à

soma das jornadas semanais de trabalho previstas, **nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (grifos nossos)**

A compensação de jornada consiste em um gênero subdividido em duas espécies: a compensação **tradicional** e o **banco de horas** (anual). Na primeira, há prévia fixação das horas diárias laboradas e o módulo semanal é considerado, enquanto que no banco de horas, conforme dispõe Cassar (2011, p. 672), "o empregado que fizer horas extras, ao invés de recebê-las (em pecúnia), as acumula sucessivamente, para, dentro de um ano, no máximo, compensá-las".

A Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a compensação tradicional (semanal ou até mensal) poderá ser estabelecida por meio de acordo individual de trabalho, ou seja, sem necessidade da interferência do sindicato. Contudo, para que a empresa possa estabelecer o banco de horas – módulo anual –, deverá ter a presença da entidade sindical, havendo necessidade de **Acordo Coletivo de Trabalho** (negociação entre a empresa e o sindicato da categoria profissional) ou **Convenção Coletiva de Trabalho** (negociação entre sindicato da categoria econômica e sindicato da categoria profissional).

Estabelece a súmula, também, que a prestação de horas habituais descaracteriza o acordo de compensação, seja ele tradicional ou banco de horas.

SUMÚLA 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.
III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.
V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/normas_inferiores/... tst/tst_0085.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

2.4 REGIME DE TEMPO PARCIAL

O **regime de tempo parcial**, também conhecido como *part-time job*, está previsto no art. 58-A da CLT, segundo o qual "considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais".

Tal previsão foi incluída na CLT por força da Medida Provisória nº 1.709/98, pautando-se na experiência de outros países como norma eficaz para geração de empregos, uma vez que, ao diminuir a jornada laboral, sua remuneração será paga proporcionalmente.

De acordo com Glaucia Barreto (2008, p. 154), "a contratação parcial é uma opção para diminuir o desemprego, propiciando uma divisão mais equânime dos postos de trabalho. O trabalho antes realizado por um empregado será realizado por dois empregados".

Para Ives Gandra da Silva Martins Filho (2008), existem outras vantagens além da conhecida por gerar emprego, uma vez que o limite desse regime é de ATÉ 25 HORAS semanais, tais como:

- Possibilidade de mães de família que precisam cuidar dos filhos menores adentrarem ou retornarem aos postos de trabalho.

- Estudantes que não dispõem das 44 horas semanais para trabalhar estariam conseguindo dispor de renda, sem prejudicar os estudos.

Quanto ao salário em tal regime de contratação, esse deverá ser proporcional ao tempo laborado e o valor da hora será equivalente ao valor/hora dos trabalhadores em regime de tempo integral de trabalho. Por exemplo, se o empregado de tempo integral labora 44 horas semanais, recebendo salário de R$ 2.000,00 (dois mil reais) na função técnico em informática, o de tempo parcial que seja contratado para jornada de 22 horas semanais (tempo parcial: até 25 horas semanais) na mesma função receberá R$ 1.000,00 (mil reais).

Estabelece ainda o art. 58 que, **para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva** (§ 2º).

Ao trabalhador desse regime é vedado, por força do art. 59, § 4º, prestar horas extras.

No quarto tópico deste Caderno de Estudos trataremos das férias, e lá analisaremos que os trabalhadores sob regime de tempo parcial possuem o direito de no máximo 18 dias de férias, a depender de quantas horas laboram.

2.5 REGIME DE PRONTIDÃO E SOBREAVISO

Tais regimes foram criados pela CLT para atender aos ferroviários, categoria dominante na época de aprovação da Consolidação, contudo, com a modernidade, foram adaptados a novas categorias, como médicos, aeronautas etc.

Podemos dizer que quando o trabalhador for portador de alguma espécie de intercomunicador (*notebook*, *pager*, celular etc.) para que possa ser convocado ao exercício de sua atividade, ainda que esporadicamente, para resolver conflitos ou efetuar serviços para o seu empregador, possuirá, este, direito à remuneração de tais serviços prestados além do horário padrão de trabalho, considerando o empregado, em tal situação, em regime de **sobreaviso**.

Considera-se prontidão o tempo despendido pelo empregado nas dependências da empresa, à espera de ordens (além de seu horário padrão de trabalho). Tal previsão foi, originariamente, criada para os ferroviários, que permaneciam na estrada aguardando autorizações referentes a suas futuras ações.

Reiteramos que tal regime é válido para situações específicas, tais como: as do ferroviário, petroleiro, aeronauta etc., e que quando nos referimos ao estado de sobreaviso ou prontidão, tratam-se de situações além do horário convencional de labor do empregado.

Para tanto, citamos o art. 224 da CLT, que é utilizado de forma análoga a outras categorias:

> Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.
>
> [...]
>
> § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.
>
> § 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas do prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/guia/sobreaviso.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

A orientação Jurisprudencial nº 49 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que **o uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço**. Essa previsão é utilizada, atualmente, para os casos de o empregado portar celular da empresa.

2.6 INTERVALOS INTRAJORNADAS E INTERJORNADAS

Os intervalos consistem em períodos de descanso/pausa no decorrer da prestação de serviços diária (intrajornadas) para repouso e alimentação, ou entre uma jornada e outra (interjornadas).

Assim, no intervalo intrajornada, o empregado faz jus a períodos de descanso ou alimentação durante sua jornada diária de trabalho. O direito ou não a tais intervalos é definido de acordo com a quantidade de horas laboradas.

Nos termos do artigo 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

O mesmo artigo, em seus parágrafos seguintes, regulamenta a concessão dos intervalos intrajornadas da seguinte forma:

Outrossim, tais repousos não serão remunerados, salvo se não forem concedidos, caso em que geram a remuneração do período com acréscimo de no mínimo 50%.

A cizânia quanto à aplicabilidade da norma celetista foi analisada pelos ministros do Tribunal Superior do Trabalho, que publicou a orientação jurisprudencial de nº 307, que assim dispõe:

OJ-SDI1-307 INTERVALO INTRAJORNADA (PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO). NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL. LEI Nº 8.923/1994.

Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).

Nestes intervalos (do art. 71), segundo Cassar (2011, p. 762), "O trabalhador tem o direito de se ausentar do local de trabalho ou não, caso haja refeitório no próprio estabelecimento". Entretanto, os infortúnios ocorridos durante o intervalo são considerados como acidente de trabalho (art. 20 da Lei nº. 8.213/91).

Para os trabalhadores que laboram entre 6 e 8 horas diárias, o intervalo de repouso e alimentação deverá ser de no mínimo 1 hora; contudo, a CLT traz a rara possibilidade de diminuir este período mínimo (30 minutos, por exemplo) caso a empresa possua refeitório e tenha autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o parágrafo 3º do art. 71:

Art. 71
[...]

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

FONTE:Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/.../consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-545>. Acesso em: 22 ago. 2011.

Vólia Bomfim Cassar (2010) assevera que a Portaria nº 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego permitiu que a norma coletiva substituísse ato do Ministro do Trabalho, como se percebe:

Art. 1º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em Assembleia

Geral, desde que:

I - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado; e

II - o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 2º A convenção ou acordo coletivo deverá conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada a indenização ou supressão total do período.

Art. 3º A Fiscalização do Trabalho, a qualquer tempo, verificará *in loco* as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho, e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/guia/intervalos_descanso.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

A CLT traz algumas previsões de INTERVALOS INTRAJORNADAS ESPECIAIS, ou seja, remunerados (que não serão descontados da jornada diária):

- Datilógrafo (aplicado ao digitador, Súmula 346): intervalo de 10 minutos a cada 90 de trabalho (art. 72).

- Trabalhadores de câmaras frigoríficas: intervalo de 20 minutos a cada 1h 40min de trabalho contínuo. O art. 253 da CLT acrescenta que essa pausa se deve ao movimento de "mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa".

- Empregados que laboram em minas no subsolo: intervalo de 15 minutos a cada três (3) horas de trabalho efetivo (art. 298).

- Telefonista: descanso de 20 minutos a cada três (3) horas de trabalho (art. 229).

- Amamentação: descanso de 30 minutos duas vezes por dia para amamentar (art. 396).

Nestas atividades, devido às normas de Medicina e Segurança no Trabalho, a pausa dentro da jornada é imprescindível para evitar doenças ocupacionais e repor as condições físicas, tratando-se de norma de ordem pública, assim, sem possibilidade de supressão.

Não obstante os intervalos previstos na legislação, se o empregador, por mera liberalidade, resolver conceder intervalos espontâneos para o empregado, deverá remunerá-los, por exemplo: se a empresa concede intervalo de 15 minutos a cada duas (2) horas de

atividade para que o trabalhador possa lanchar, não poderá exigir que no final da jornada ele reponha esta pausa.

Quanto ao intervalo interjornadas (período entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de uma nova jornada), conforme disposto no art. 66 da CLT, **entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.**

Este intervalo refere-se à regra geral, entretanto a CLT traz a previsão de outros intervalos de descanso especiais entre uma jornada e outra:

- Intervalo de 17 horas para o trabalhador telefonista (art. 229).
- Intervalo de 12 horas para o operador cinematográfico (art. 235).
- Intervalo de 14 horas para o cabineiro – ferroviário (art. 245).
- Intervalo de 10 horas para o jornalista (art. 308).

O intervalo interjornadas não é remunerado, entretanto, havendo ausência de sua concessão, ou concessão parcial, deverá ser pago como hora extraordinária, conforme preceitua a Súmula 110 do TST. Devemos atentar para o fato de que o repouso semanal remunerado deve ser de 24 horas, somando às 11 horas do período mínimo, entre uma jornada e outra (regra geral). O trabalhador precisa descansar por 35 horas antes de iniciar nova jornada.

Os trabalhadores domésticos, por força do art. 7º, "a", da CLT, não foram atingidos pelo direito aos intervalos intrajornada e interjornada.

2.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Inicialmente, em sua primeira menção legal (1943), o descanso semanal, embora previsto como um direito, não era remunerado, passando a tal estado somente em 1949, com a Lei nº. 605, que, além de considerar os repousos semanais como remunerados, passou a considerar, ainda, os feriados legais como dias de descanso.

O art. 1º da Lei 605 estabelece que **todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local**.

Reiteramos que tal direito não, necessariamente, deve ser exercido nos domingos, conforme ratificado pelo inciso XV do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A Medida Provisória 1.698/98, em seu art. 6º, autorizou que o comércio funcione aos

domingos, todavia, deve garantir ao trabalhador pelo menos um domingo no mês de folga, e durante as outras semanas, em outro dia.

2.7.1 Cálculo do descanso semanal remunerado

O empregado pode ter sido contratado com o descanso semanal remunerado incluído na remuneração, ou então pode receber em rubrica separada. Se for remunerado na base hora (horista), obrigatoriamente os dias de descanso semanal serão remunerados à parte.

A Súmula 172 do TST prevê que as horas extras habituais incidem sobre o pagamento do DSR ou RSR – repouso semanal remunerado.

Quanto ao **cálculo do Descanso Semanal Remunerado,** existem diversas fórmulas; a depender do autor e do professor, traremos aqueles que consideramos mais práticos:

a) **Salário mensal**: podemos calcular da seguinte forma, segundo Giselle Dornelles (2007, p. 40): "dividimos o valor do salário mensal pelo número de dias úteis do mês e multiplicamos pelo número de dias de repousos existentes no respectivo mês".

Exemplo:
30 dias – 5 de RSR ou DSR = 25 dias úteis.
Salário de 3.000,00 / 25 = 120,00.
DSR mensal: 120 x 5 **= 600,00.**

b) Também podemos utilizar um percentual:
30 dias – 5 de RSR ou DSR = 25 dias úteis.
5 (DSR) /25 = 20%.
DSR mensal: 3.000 (salário) x 20% **= 600,00**.

c) **Salário por hora**: podemos obter o valor do **Descanso Semanal Remunerado**, segundo Giselle Dornelles (2007, p. 41), "multiplicando o valor da hora pelo número de horas trabalhadas na jornada normal diária, ou pela média de horas trabalhadas na semana".

Exemplo:
DSR = salário hora x 7,33 horas (jornada de 44 horas semanais / 6 dias úteis = 7,33).
Mês: Outubro de 2011 (5 descansos semanais remunerados e 25 dias úteis).
Salário hora: R$ 10,00.
Número de horas trabalhadas no mês: 184.
Salário: 10 x 184 = R$ 1.840,00.

Cálculo 184h x 5 DSRs / 25 dias úteis = 36,80 horas x 10,00 (valor da hora) **= 368,00** (sabemos o valor do DSR).

Ou ainda:

R$ 1.840,00 x 5 DSRs/25dias úteis **= 368,00**.

d) Se o salário for pago por semana, o valor do **descanso semanal remunerado** é o resultado do valor da semana dividido por 6:

DSR = salário semanal / 6.

Exemplo: 500,00 por semana / 6 = **R$ 83,33.**

e) Se o salário for pago por comissão, tarefa ou produção (ex: costureira).

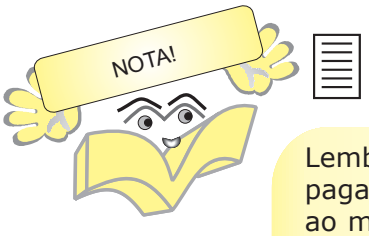
DSR = valor da comissão no mês / dias úteis no mês.

DSR = produção ou tarefa do mês / dias úteis no mês.

Exemplo:

DSR = 2.000,00 (comissão) /25 dias úteis = 80,00.

DSR = 5 (DSR) x 80,00 **= 400,00.**



Lembramos ao acadêmico (a) que, apesar de ser possível o pagamento por comissão, esse valor nunca poderá ser inferior ao mínimo legal, por força do art. 7º da CF. Se não alcançar o salário mínimo em comissão, em determinado mês, o empregador é obrigado a arcar com o restante até que complete, não sendo possível descontar no próximo pagamento.

2.8 HORA EXTRAORDINÁRIA

Conforme mencionado ao longo do tópico, as horas de trabalho estão limitadas a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, considerando-se o tempo trabalhado além de tais limites como extraordinário, não sendo possível, entretanto, este ultrapassar duas horas diárias mediante acordo escrito ou contrato coletivo, conforme disposto no art. 59 da CLT.

Homero da Silva (2008, p. 40) traz a seguinte indagação*: "*O que dizer [...] das empresas que praticam normalmente jornada de 12 horas?*",* esclarecendo que se trata, obviamente, de situação irregular.

> Nem a Constituição Federal de 1988 nem a Consolidação das Leis do Trabalho toleram a hora extraordinária como um fato cotidiano e, mesmo se o fizessem, não contemplam carga ilimitada de prorrogação. **O próprio significado da**

> **palavra extraordinária já está a revelar aquilo que é fora do comum**, fora do cotidiano, fora do ordinário, enquanto categorias inteiras, como seguranças e vigilantes, submetem-se a jornada de 12 horas ou de 14 horas e se veem na crença de que aquele cenário é normal ou legal. Nem um, nem outro (grifos nossos; p. 40).

Obviamente que a empresa remunera estas horas extraordinárias excedentes a 8 horas ou, ainda, excedentes a 6 horas diárias (turnos ininterruptos de revezamento), seria abuso legal permitir somente o pagamento das duas horas suplementares permitidas, tendo o trabalhador efetuado, por exemplo, quatro horas. "Observe-se, porém, que as horas suplementares encontram limite em apenas duas ao dia, **quer a prática conheça ou não a legislação brasileira**" (SILVA, 2008, p. 41).

O Tribunal Superior do Trabalho, preocupado com aqueles empregados que laboram com sobrejornadas excessivas (+ 4 horas, por exemplo), editou a Súmula 376, que prevê pelo menos que estas horas sejam pagas, como segue:

SÚMULA - 376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

[...]

Aclaramos ainda que é vedada a estipulação de horas extras obrigatórias, não estando (regra geral) qualquer empregado **obrigado ao cumprimento** permanente de labor suplementar, pois, assim, estar-se-ia ignorando o limite legal de oito horas diárias.

Devemos ter o cuidado de não ler a CLT desprevenidos. Ainda consta neste documento que as horas extras podem ser contratadas com antecedência pagando adicional de 20%, ou em caso de serviços inadiáveis ou força maior, o empregador pagaria o adicional de 25%, tratando-se, com amparo no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, de norma revogada tacitamente.

2.8.1 Supressão de horas extras

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº. 291 para amparar a indenização na eliminação das horas extras prestadas com habitualidade (mais de um ano), justamente pelo fato de que o trabalhador se acostumou com aquele valor a mais no salário. Vejamos a Súmula:

SÚMULA 291 - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1(um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1(um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

FONTE: Adaptado de: <www.guiatrabalhista.com.br/.../horas_extras_supressao.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

2.8.2 Horas *in itinere* (itinerário)

Em algumas situações especiais há a possibilidade de consideração, no cálculo de horas laboradas, do tempo gasto pelo empregado no deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, sendo essas denominadas horas *in itinere.*

Para tanto, deve se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, conforme o art. 58, §2º e 3º da CLT e Súmulas 90 do TST. Tratando-se, portanto, de exceção.

Quanto ao itinerário, casa-trabalho trabalho-casa, dispõe a Súmula 90, IV, do TST, que a proteção legal atinge apenas o itinerário casa-trabalho-casa, podendo excluir parte do trajeto alcançado por transporte público e regular. Assim, caso haja a condução regular até determinado ponto, este será excluído e só será computado na jornada o trajeto atingido pela condução fornecida pelo empregador.

Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho trata das horas itinerárias, vamos à análise:

SÚMULA 90 HORAS "*IN ITINERE*". TEMPO DE SERVIÇO

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.
II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "*in itinere.*
III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "*in itinere*".
IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "*in itinere*" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.
V - Considerando que as horas "*in itinere*" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/normas_inferiores/...tst/tst_0090.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

2.9 JORNADA NOTURNA

O trabalho noturno é considerado penoso comparado com o trabalho diurno. O desgaste do trabalhador é muito maior, ainda que ele aprecie exercer sua atividade durante este período.

Segundo disposto no art. 73 da CLT, é considerado noturno o trabalho realizado entre as 22h e às 5 horas do dia seguinte. Tal hora foi legalmente fixada em 52 minutos e 30 segundos e o seu adicional, fixado em 20% (regra geral).

Observamos, no quadro a seguir, a regra e suas exceções trazidas por Cassar (2011, p. 686):

Tipo	Categoria	Horário	Hora	Adicional	Amparo Legal
Urbano	Regra Geral	22-5h	52'30'	20%	Art.73 CLT
	Advogado	20-5h	60'	25%	Art. 20 Lei 8.906/94
	Petroleiro	22-5h	60'	20%	Súmula n° 112 TST
	Vigia de banco	22-5h	60'	20%	Súmula nº 59 TST
	Portuário	19-7h	60'	20%	OJ nº 60 SDI-I TST
	Aeronauta	Do por ao nascer do sol	52'30'	20%	Art. 41 Lei nº 7.183/84
	Engenheiro	22-5h	60'	25%	Art. 7º Lei 4.950-A/66
Rural	Agricultor	21-5h	60'	25%	Art. 7° Lei 5.889/73
	Pecuária	20-4h	60'	25%	Art. 7° Lei 5.889/73

O empregado só possui direito ao adicional noturno enquanto laborar em horário considerado noturno. Tal adicional possui a mesma natureza do adicional extraordinário, salário-condição. Se houver prorrogação da jornada, e esta for integralmente em horário noturno, o adicional será pago com o adicional noturno e a redução de horas também, conforme preceitua a Súmula 60, que segue:

SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.
II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

Homero Batista (2008, p. 200) destaca que "os trabalhadores rurais (art.7° Lei 5.889/73), os advogados empregados (art.20 Lei 8.906/94) e os engenheiros e arquitetos (art.7º Lei 4.950-A/66) conquistaram direito de calcular o adicional noturno com a alíquota de 25%", conforme demonstrado na tabela acima.

A alteração do horário da jornada de trabalho do período noturno para o diurno está dentre as raras possibilidades do empregador alterar unilateralmente o contrato de trabalho, chamado *Jus variandi*. Neste caso, **a transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno** (Súmula 265 do TST).

2.9.1 Jornada noturna do menor e da mulher

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu inciso XXXIII, art. 7º, permite o trabalho a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14. Contudo, o mesmo inciso veda o trabalho noturno do adolescente (menor de 18 anos).

> Aduz-se, todavia, que, em caso de descumprimento da legislação social, o empregador terá de pagar efetivamente pelos direitos noturnos exigidos ao trabalhador, adicional noturno e hora noturna reduzida incluídos, sem prejuízo das demais consequências que seu ato provocará (SILVA, 2008, p.199).

Existia a previsão na CLT de que a mulher não poderia desenvolver atividade noturna, contudo, com a previsão de direitos iguais trazidos pela Constituição da República Federativa do Brasil, tal situação foi revogada expressamente pela Lei nº. 7.855/1989.

2.12 REDUÇÃO DE JORNADA

A indagação que surge quando tratamos da redução da **jornada de trabalho** é a seguinte: Poderemos reduzir nossa **jornada de trabalho** com a respectiva redução salarial?

Para responder a esta questão nos utilizamos do art. 7º da CRFB/88, que traz, em seu inciso VI, a previsão de irredutibilidade salarial **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**, ou seja, se houver participação do sindicato e aprovação, o salário poderá, sim, ser reduzido.

Quanto à jornada de trabalho, o mesmo artigo, em seu inciso XIII, ampara a "duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a **redução da jornada**, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (grifos nossos). Ou seja, da mesma forma que no inciso VI, é permitida a redução da jornada com a respectiva redução salarial, desde que exista instrumento de negociação coletiva.

A CLT, em seu art. 468, traz a previsão de que nos contratos de trabalho "só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia".

Portanto, diante das previsões legais podemos depreender que a redução é permitida desde que haja consentimento das partes, empregado almeje e empregador acolha, ou empregador almeje e empregado aceite, e houver negociação coletiva (participação do sindicato) dispondo sobre o tema.

Prezados(as) acadêmicos(as), existem muitas dúvidas pautadas na hipótese de compensação anual, chamada de banco de horas. Para aperfeiçoar o conhecimento, trazemos um ensaio bem elucidativo. Leia o texto a seguir.

LEITURA COMPLEMENTAR

BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO – COMO UTILIZAR CORRETAMENTE, SEM RISCOS?

Daniela Santino

Muitas dúvidas existem sobre a maneira mais acertada de fazer valer o banco de horas no momento de compensar a jornada extraordinária do funcionário. Temos visto que a Justiça trabalhista tem sido muito rígida na hora de conferir validade ao instituto, por isso, todo cuidado é pouco.

Sendo assim, demonstraremos a necessidade de o empregador tomar alguns cuidados para que seja válido o banco de horas e para que este não se transforme em mais um foco de ações trabalhistas.

Se utilizado corretamente, o banco de horas pode ser extremamente vantajoso para os empregados e empregadores.

A finalidade do banco de horas é a flexibilização da jornada de trabalho de acordo com a necessidade maior ou menor de produção de uma empresa. Em razão das variações econômicas e de mercado, temos picos e quedas de produção constantemente. O banco de horas é uma maneira eficaz de evitar perdas significativas de lucro e de força de trabalho com as variações do mercado.

Um dos primeiros requisitos está em que as horas extras destinadas à compensação do trabalho extraordinário não podem ser habituais, ou seja, rotineiras, usuais. Por isso, uma sugestão para evitar que as horas extras sejam caracterizadas como habituais é observar sempre a jornada semanal limite imposta pela nossa legislação, de 44 horas semanais. Isso porque os tribunais trabalhistas consideram que as horas extras habituais descaracterizam o instituto do banco de horas, e, assim, as horas extras não devem ser compensadas, mas pagas com a incidência do respectivo adicional.

Além disso, entende-se que a jornada diária pode ser estendida ao máximo de 10 horas. Dessa forma, podemos dizer que temos como requisitos no tocante à quantidade de horas a

ser observada: a jornada diária máxima de 10 horas + jornada semanal máxima de 44 horas + a não habitualidade das horas extras.

Apesar da compensação das jornadas a ser observada ser a semanal, o banco de horas pode ser estabelecido por um período de um ano, ao final do qual se verificarão as jornadas semanais trabalhadas e a respectiva compensação, sob pena de pagamento das horas excedentes como extraordinárias.

O importante é lembrar que deve existir uma previsão dos dias nos quais o empregado irá trabalhar em horas extraordinárias e os dias nos quais ele compensará esse trabalho, observada a jornada semanal.

O banco de horas é permitido pelo ordenamento jurídico pátrio, mas exige-se autorização por convenção ou acordo coletivo, ou mediante acordo individual escrito com cada empregado, desde que não haja proibição do sindicato na realização de horas extras e sua compensação.

A possibilidade de realização de acordo individual escrito com o funcionário é arriscada, devendo dar-se preferência sempre à instituição do banco de horas por meio de negociação coletiva, ou, ao menos, com a autorização expressa do sindicato da categoria, sob pena do banco de horas ser reputado inválido pelo tribunal.

Em trabalhos insalubres e perigosos, autorização expressa da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, no caso o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho (DNSHT), ou as Delegacias Regionais do Trabalho, deve ser obtida.

A existência de qualquer irregularidade no banco de horas enseja o pagamento das horas como horas extras e com o respectivo adicional. Por isso é importante seguir à risca as exigências legais, sob pena de se gerar um passivo que se multiplica pelos funcionários em que houve o uso de acordo de compensação sem o atendimento desses requisitos.

Há vantagens tanto para o empregador como para o empregado com a instituição de banco de horas, como a diminuição das demissões, a diminuição do pagamento de horas extras, a melhor qualidade de vida do empregado e o atendimento às necessidades produtivas do empregador.

Esclareça-se, por fim, portanto, que o banco de horas é instrumento saudável tanto para o empregado como para o empregador e, desde que observadas as exigências legais, deve ser, sim, usado.

Recomenda-se que, pelo menos, o banco de horas seja firmado com assistência sindical, com estrita observância da jornada semanal e que haja pactuação escrita das horas extras que serão compensadas e de uma previsão dos descansos do funcionário.

FONTE: Disponível em: <http://www.correiadasilva.com.br/pdf/art_tra/art_tra_19.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2011.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico você viu que:

- Sobre a **duração do trabalho** pode-se depreender que a jornada constitucional permitida é de oito horas diárias e 44 semanais, permitida prorrogação de duas horas extraordinariamente.

- O registro da duração do trabalho é obrigatório para as empresas que possuem mais de 10 empregados, podendo este ser manual, mecânico ou, ainda, por meio do ponto eletrônico, considerando sempre o limite permitido não excedente a cinco minutos, com limite diário de dez minutos.

- A compensação de jornada poderá ser tradicional (semanal) ou anual, o chamado banco de horas, contudo, necessitando para a primeira situação acordo individual de trabalho e, para a segunda, negociação coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho).

- O regime de tempo parcial foi incluído na CLT em 2001 e trata-se da contratação de trabalhadores por até 25 horas semanais, sendo expressamente vedado, nesta hipótese, realizar horas extraordinárias.

- Conferimos os regimes de prontidão e sobreaviso, inicialmente criados para a categoria dos ferroviários e atualmente disseminados dentre outras categorias. O primeiro trata-se da hipótese do empregado permanecer na empresa, aguardando alguma situação (por exemplo: ficará de prontidão esperando alguma mercadoria chegar, ou que alguma máquina não dê problema) e na segunda hipótese o trabalhador permanecerá na sua residência aguardando chamado, ficará de sobreaviso.

- Os Intervalos podem ser intrajornada (remunerados ou não), como regra geral sem previsão de concessão para quem labore até 4 horas diárias, com previsão de 15 minutos para quem opere entre quatro e seis horas, e para quem labore entre seis e oito horas, intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas. Verificamos ainda o intervalo interjornadas (entre uma e outra jornada), como regra geral 11 horas de descanso mínimo.

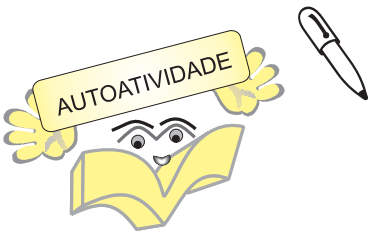
- O descanso semanal remunerado, também chamado de repouso semanal remunerado, deve ser de 24 horas, não necessariamente nos domingos. Examinamos a forma de calcular seu valor a depender de como o empregado recebe o salário, se mensal, por hora, por semana,

comissionista, tarefa ou produção.

- Os obreiros que laboram no período noturno, compreendido entre 22h e 5h, terão o direito ao adicional noturno de 20% e ainda, se urbanos, a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos. Quanto ao rural, existem duas previsões: o agricultor, com hora noturna entre as 21 e 4h, e o pecuarista, com horário noturno entre 20h até 5h, ambos possuem o adicional de 25% sem redução da hora. Examinamos ainda outras profissões, com suas leis especiais regulamentando a matéria.

- Conferimos que os menores de 18 anos não poderão laborar no período noturno por determinação da norma constitucional, por ser um horário de trabalho desgastante e prejudicial ao desenvolvimento do menor. Quanto às mulheres, que outrora não poderiam laborar à noite, diante do princípio da isonomia e revogação da norma proibitiva, podem exercer livremente este tipo de atividade.

- Por fim, a redução da jornada de trabalho, com a respectiva redução do salário é permitida, desde que seja precedida de negociação coletiva.



1 Observando o que diz a CRFB/1988, assinale a alternativa CORRETA:

a) ( ) A jornada normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais, permitida a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

b) ( ) A jornada normal de trabalho pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais, desde que feita a compensação de horários pelo empregador.

c) ( ) A jornada normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanas, nem é permitida a compensação de horários e a redução da jornada, mesmo que por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

d) ( ) As alternativas a, b e c estão todas incorretas.

2 Assinale a alternativa CORRETA:

a) ( ) O intervalo intrajornadas consiste no período entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de uma nova jornada.

b) ( ) No intervalo interjornadas o empregado faz jus a períodos de descanso ou alimentação durante o período de sua jornada diária de trabalho.

c) ( ) Considera-se sobreaviso o tempo despendido pelo empregado nas dependências da empresa à espera de ordens (além de seu horário padrão de trabalho).

d) ( ) É vedada a estipulação de horas extras obrigatórias, não estando (regra geral) qualquer empregado obrigado ao cumprimento permanente de labor suplementar.

3 João Y labora na empresa X e possui o salário mensal de R$ 2.400,00, possui DSR ou RPS nos domingos. Em determinado mês obteve seis dias de descanso semanal remunerado (domingos e feriados). Calcule quanto de seu salário foi para pagamento do DSR.

4 Se João Y, trabalhador urbano, tem jornada diária das 22h de um dia até as 4 horas de outro dia e porventura venha a fazer hora extra de duas horas em determinada situação, como deverão ser remuneradas as horas suplementares?

UNIDADE 2

TÓPICO 2

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

1 INTRODUÇÃO

A contextualização neste tópico tem como premissas a identificação das diversas formas de salário, encontradas no Direito brasileiro e, por conseguinte, distingui-las da remuneração.

Da mesma forma, trataremos das formas de pagamento, prazos e princípios de proteção do salário, além da descrição das verbas que integram a remuneração.

Outrossim, importante que se faça uma distinção das verbas de natureza salarial, indenizatória, assim como as formas comprobatórias da efetivação dos pagamentos.

Ao final serão referenciados os descontos legais dispostos no relatório da folha de pagamento, como contributivos previdenciários, sindicais e outros, destinados ao empregado.

Iniciemos, pois, os esclarecimentos sobre as tratativas de salário e remuneração.

2 SALÁRIO

O salário é a principal parcela a ser paga ao trabalhador, uma contraprestação em dinheiro ou vantagem devida pelo empregador. **Surge como forma de transformação do regime de trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho**.

2.1 CONCEITO DE SALÁRIO

A CLT define salário como contraprestação do serviço efetuado pelo empregado no decorrer do mês. O salário tem como seus integrantes não só o valor fixo estipulado, mas também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

No Direito brasileiro, segundo Delgado (2010), o salário pode ser conceituado como:

[...] o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego.

Outros autores, como é o caso de Amauri Mascaro Nascimento(2000), apresentam as seguintes formas de definição do salário:

Segundo a teoria da contraprestatividade, o salário é a contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e dele recebendo a remuneração correspondente.

Ou

...a teoria da contraprestação com o contrato de trabalho, que, rejeitando a relação entre trabalho e salário, procurou dimensioná-la com o contrato para afirmar que quando o empregador paga o empregado o está remunerando porque é um trabalhador sob sua subordinação e cujo trabalho tanto poderá como não utilizar, segundo os interesses da produção.

Amauri Mascaro Nascimento (2000) conceitua salário do ponto de vista do contrato de trabalho como:

Salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho.

FONTE: MAFRA FILHO, Francisco de Salles Almeida. O salário: definições. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 2005. [internet]

2.2 CONCEITO DE REMUNERAÇÃO

Remuneração vem de *remuneratio,* do verbo *remunerar*. A palavra é composta de *re*, que tem o sentido de reciprocidade, e *muneror*, que indica recompensar. De acordo com o art. 457 da CLT, a remuneração é igual ao salário mais as gorjetas.

Segundo Martins (2008, p. 205):

> Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador **ou terceiros**, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades e de sua família (grifo nosso).

Ou seja, podemos asseverar que remuneração é todo valor recebido pelo empregado celetista, seja ele proveniente do salário fixo mensal ou das sobreparcelas, como as gorjetas.

2.3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Salário** é a importância que o empregado recebe diretamente do seu **empregador** em virtude do serviço prestado, conforme o contrato de trabalho, podendo ele ser fixo, variável ou misto.

- **Remuneração** seria o conjunto de todos os proventos fruídos pelo empregado, em função da relação de emprego, inclusive as gorjetas.

Ou ainda,

- **Remuneração** é a **somatória dos benefícios financeiros**, ou seja**, o salário contratual** mais gorjetas, prêmios, adicional noturno, adicional de periculosidade e insalubridade, ajudas de custo, etc.

O que difere, especificamente, o salário da remuneração é que no primeiro a contraprestação pelos serviços é feita **exclusivamente pelo empregador,** e no segundo **pode ser feito pelo empregador e por terceiros,** ao exemplo das gorjetas.

2.4 SALÁRIO MÍNIMO

O salário mínimo foi criado em 1930 pelo Decreto-Lei nº 388, em que era fixado por comissões regionais paritárias, compostas por empregados e empregadores e presididas por técnicos em assuntos socioeconômicos.

Prevê o art. 76 da CLT:

> Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, vestuário, higiene e transporte.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt076a083.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

A contraprestação mínima que o empregado pode receber é o salário mínimo. Não pode haver uma exploração do empregado pelo patrão, de modo que é preciso que o pagamento da importância recebida pelo empregado seja de pelo menos um salário mínimo.

A Constituição de 1988 modifica o que vinha sendo descrito nas constituições anteriores. O inciso IV do art. 7º estabelece:

> Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde,

lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos salariais que preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

FONTE: Adaptado de: <www.lefisc.com.br/CLTmenu/cap3salario.htm>. Acesso em: 22 ago. 2011.

Assegura o art. 2º da Lei nº 8.716/93 que aqueles que percebem salário misto, em que uma parte é fixa e outra variável, também lhes será assegurado um salário mínimo/mês, assim como ao menor aprendiz, aos que trabalham a título de comissões, ou tarefas, ao trabalhador em domicílio.

Houve modificação no ano de 2011, no que se refere aos aumentos destinados ao salário mínimo, onde, anteriormente, este só poderia ser alterado por lei, **pela identificação de sua alteração por decreto a partir do ano de 2012, o que tem suscitado discussões acerca da constitucionalidade desta decisão.**

De acordo com Martins (2008, p. 302): *"*o salário mínimo corresponde a uma jornada normal de trabalho de oito horas ao módulo de 44 horas (art. 7º, XIII, da CF)".

Na prática, sabemos, caro(a) acadêmico(a), que o salário mínimo é insuficiente para o que lhe é destinado na Constituição de 1988, tornando seu objetivo utópico diante da realidade posta.

2.5 SALÁRIO PROFISSIONAL

O inciso V do art. 7º da Constituição Federal de 1988 determina que é o **piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho**.

Este piso salarial descrito e qualificado como **"salário profissional"** faz referência ao valor mínimo que deve ser recebido por certo trabalhador pertencente a determinada categoria profissional.

O salário profissional não deve ser confundido com o salário mínimo, pois este é geral, **para qualquer trabalhador, enquanto o salário profissional se refere ao salário de certa profissão ou categoria de trabalhadores.**

Exemplo deste salário é o da categoria profissional de técnicos em radiologia (Lei nº 7.394/85), os engenheiros (Lei nº 4.950/66), dentre outras profissões.

2.6 SALÁRIO NORMATIVO

O **salário normativo** é aquele fixado em sentença normativa proferida em dissídio coletivo pelos tribunais do Trabalho; se expressa como uma forma de garantir os efeitos dos reajustamentos salariais coletivos, porque impede a admissão de empregados com salários menores que o fixado por sentença.

2.7 SALÁRIO FIXO

O salário fixo é aquele que será acordado, sempre observado o salário mínimo ou o salário profissional, se a empresa possui categoria organizada com fixação de pagamento mínimo. O salário fixo varia apenas em casos de atrasos ou faltas do empregado.

De acordo com Martins (2008, p. 210): “salário fixo é o estipulado em quantia certa, invariável. Fixo é o salário calculado na base de unidade de tempo, como hora, dia, mês etc.”

2.8 SALÁRIO VARIÁVEL

O salário variável é o estabelecido de acordo com a produção do empregado, podendo ser por tarefa, por peça, comissão etc. **Não tem o salário variável qualquer parte fixa**. Contudo, reiteramos que, se em determinado mês o empregado perceber de comissão valor inferior ao mínimo legal, o empregador deverá pagar-lhe o restante, não podendo descontar no próximo mês a diferença.

2.9 SALÁRIO MISTO

No **salário misto,** o empregado receberá parcela fixa mais parcela variável. É um salário composto.

Esta é uma das melhores formas de pagamento salarial, uma vez que incentiva o trabalhador a produzir. O salário fixo é desestimulador, pois se a produção for maior ou menor, o salário será o mesmo. Contudo, nesta espécie salarial existe real interesse de produção, levando ao aperfeiçoamento profissional.

O parágrafo único do art. 78 da CLT prevê: quando o salário mínimo mensal do empregado por comissão ou que tenha direito a percentagem *for integrado de parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário mínimo*, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

2.10 SALÁRIO COMPLESSIVO

A legislação trabalhista não permite que o empregador efetue o pagamento ao empregado sem que todos os direitos trabalhistas deste estejam, efetivamente, discriminados na folha de pagamento, identificados individualmente. O pagamento do salário não poderá ser feito em uma "única demonstração de valores", com a inclusão de outras parcelas. Faz-se necessária a especificação e detalhamento de cada uma delas.

SÚMULA 91 DO TST: Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender, englobadamente, vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Observa-se que **o salário é complessivo** quando o *holerith* ou folha de pagamento apresenta uma parcela fixa ou proporcional ao ganho básico, que tem por objetivo "mascarar" a remuneração de vários adicionais, impossibilitando a avaliação de que este valor pago supra todos os direitos trabalhistas, por exemplo: hora extra, horário noturno, descanso remunerado etc.

2.11 SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO, UNIDADE DE OBRA E POR TAREFA

a) **Salário por unidade de tempo**: não depende do serviço ou obra realizada, depende do tempo gasto para sua execução. Exemplos são: o salário por hora, por dia, por semana, quinzena ou mês.

b) **Salário por unidade de obra**: tem por objetivo um resultado, não importa o tempo despendido para a execução do serviço, mas a execução deste por si mesmo. A forma de pagamento é por "unidade de obra".

c) **Salário por tarefa**: apresenta-se como uma composição de salário por unidade de tempo e obra. O empregado executa durante seu período de prestação de serviços a atividade que o empregador lhe outorga. Encerrado o serviço, mesmo sem o encerramento do expediente da empresa, o empregado pode deixar o local de trabalho, pois já cumpriu com sua "tarefa". Independe do número de horas trabalhadas. A CLT prevê esta modalidade de trabalho no parágrafo segundo do art. 142.

2.12 SALÁRIO EM UTILIDADE *(IN NATURA)*

O art. 448 da CLT dispõe, quanto ao salário *in natura:*

Art. 468. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, *a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado*. **Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas**. (grifo nosso)

§ 1º – Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º – Para os efeitos previstos neste artigo, **não serão consideradas como salário as**

seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
V – seguros de vida e de acidentes pessoais;
VI – previdência privada;
VII – (VETADO). (grifo nosso)

§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (grifo nosso)

§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

FONTE: Disponível em: <www.sitratuh.org.br/CLT457a500.html>. Acesso em: 23 ago. 2011.

Nos ensinamentos de Martins (2008, p. 212), para que se configure a utilidade, dois critérios básicos são necessários:

1 **A habitualidade**: se a utilidade for ofertada vez ou outra, eventualmente, provisoriamente, não será considerada *salário in natura.*

2 **A gratuidade**: o salário-utilidade não é uma prestação fornecida gratuitamente ao empregado. A utilidade não deixa de ter um aspecto de compensação econômica pelo trabalho prestado, ainda que seja fornecida gratuitamente.

Para distinguir se a utilidade fornecida é de **natureza salarial** deve ser observada se decorre **PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS** (Ex.: veículo ou uniformes utilizados na prestação de serviços e também nos finais de semana ou férias do empregado, independente de estar prestando serviços ao empregador), ou ao contrário, se a utilidade for fornecida **PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, NÃO** se caracteriza a **natureza salarial** (Ex.: equipamento de proteção individual).

O salário *in natura* será pactuado por contrato ou costume, permitindo o pagamento em utilidades, além do dinheiro. A relação disposta no art. 458 é meramente exemplificativa (alimentação, habitação, vestuário), não é um rol fechado; descreve a expressão **outras prestações,** que no Direito do Trabalho contemporâneo podem estar previstas em cartões de crédito, pagamento de escola e clube para os familiares do empregado, fornecimento de passagens de avião, dentre outros, disponibilizados pelo empregador.

O parágrafo único do art. 82 da CLT relata que o salário em utilidades poderá ser pago em um percentual de até 70% do salário mínimo, os outros 30% devem ser obrigatoriamente pagos em DINHEIRO. **O salário não pode ser pago na totalidade em utilidades. Por interpretação desta disposição legal, entende o Direito trabalhista que os outros salários que excedem o piso mínimo também deverão estar restritos e devem obediência a esta regra, ou seja: 30% do salário deve ser pago em dinheiro e até 70% do salário poderá ser pago em utilidades.**

SÚMULA 241 TST – O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

SÚMULA 258 do TST – Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

O vale-transporte não é salário *in natura* (art. 2º, a, da Lei nº 7.418/85).

Se a alimentação for fornecida nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, não será considerado salário (Lei nº 6.321/76 e art. 6º do Decreto nº 5/91).

Para o **empregado rural,** os descontos da prestação *in natura* **só podem ser calculados sobre o salário mínimo** (art. 9º da Lei nº 5.889/73), especificamente, para moradia (20%), fornecimento de alimentação (25%), adiantamentos em dinheiro. As deduções deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão consideradas nulas. Não poderá ser descontado do salário do empregado rural o fornecimento de água e luz.

Não serão ainda consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

a) Educação, em estabelecimento próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos

a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.

b) Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho, e retorno, em percurso servido ou não de transporte público.

c) Assistência médica, hospitalar, odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.

d) Seguros de vida e de acidentes pessoais.

e) Previdência privada.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/salario_in_natura.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

2.13 PRAZOS PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO

O salário deve ser pago de forma regular e periódica, para que o empregado possa programar seus atos do cotidiano e sua própria vida. Não poderá, entretanto, ser pago em período superior a um mês.

O pagamento estipulado por mês deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (parágrafo primeiro do art. 459 da CLT).

O pagamento estipulado por quinzena ou semana deve ser efetuado até o 5º dia após o vencimento.

As exceções para o pagamento do salário superior a um mês são as comissões, percentagens e gratificações, que deverão ser pagas mensalmente de acordo com as negociações concluídas (art. 4º. da Lei nº 3.207).

Em qualquer modalidade de prestação de serviços/trabalho, seja por peça, produção, tarefa, o pagamento do salário deve acontecer até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

O parágrafo 1º do art. 2º do Decreto-Lei nº 368/68 estipula que o **prazo para se considerar mora salarial é de período igual ou superior a 3 (três) meses,** sem que haja motivo grave ou relevante, **excluídos os riscos do empreendimento.**

SÚMULA 381 TST – o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito a correção monetária. Se essa data-limite for ultrapassada, incidirá o índice de correção monetária do mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º.
FONTE: Disponível em:<www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1516>. Acesso em: 23 ago. 2011.

2.14 FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Dispõe o art. 463 da CLT:

Art. 463 A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Faz-se possível, no território brasileiro, ainda, o pagamento mediante cheque ou em utilidades. Mesmo que o contrato de trabalho seja formulado por moeda estrangeira (o que é permitido), no momento do pagamento este deve ser feito em moeda nacional, convertendo a moeda estrangeira para a cotação na moeda nacional e pago sob esta forma.

Se o trabalhador for analfabeto, o pagamento de salário somente poderá ser efetuado em dinheiro (Portaria nº 3.281).

Se o salário for pago de forma diferente ou contrária ao que está descrito no art. 463 da CLT, o pagamento não será considerado, ele será nulo, devendo o empregador pagá-lo novamente, sendo que esta situação não obriga o empregado a devolvê-lo.

Para complementação das informações quanto ao pagamento dos salários, convidamos você, acadêmico(a), a fazer a leitura do art. 465 da CLT.

3 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO

Os **princípios da proteção ao salário** estão inerentes à sua característica de "caráter alimentar". Neste intuito protecionista do salário estão incluídas as verbas de natureza salarial, não a remuneração, excluindo da proteção as gorjetas.

3.1 IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

Adverte Martins (2008, p. 304): "o art. 7º da Constituição garante a irredutibilidade nominal dos salários, de se reajustar os salários de acordo com a lei, e não redutibilidade real, que depende de negociações coletivas".

Relembrando, o salário é irredutível, **a remuneração não,** já que inclui as gorjetas.

Para se atender à disposição constitucional, somente por convenção ou acordo coletivo é que pode haver redução salarial, não sendo possível que lei infraconstitucional disponha sobre a matéria.

3.2 IMPENHORABILIDADE

Os salários são impenhoráveis, salvo para efeito de pagamento de prestação alimentícia (art. 649, IV, do CPC). Estando, entretanto, o salário na conta-corrente do empregado, este já não está mais classificado como salário, mas como valores financeiros, à disposição do cliente do banco, podendo, portanto, sofrer penhora.

O salário deve ser pago diretamente ao empregado, ainda que menor de 18 anos (art. 439, CLT). É conhecida esta prerrogativa como proteção **contra familiares do empregado e contra a sua própria imprevidência.** O menor de 18 anos, apenas na rescisão contratual deverá estar assistido pelos responsáveis legais, muito embora o pagamento deva ser feito ao empregado.

Não se admite a **estipulação em favor de terceiro**, a **cessão de crédito trabalhista** ou qualquer forma contratual que leve o empregado a dispor de seu crédito salarial em favor de outrem, pela sua qualificação como verba alimentar.

3.3 FALÊNCIA DO EMPREGADOR

Os direitos oriundos do contrato de trabalho sobrevivem em caso de falência, recuperação judicial ou falência do empregador (art. 449 CLT), conhecido também como **princípio da intangibilidade do contrato.**

SÚMULA 227 DO STF - a recuperação judicial não impede o empregado de ajuizar reclamação trabalhista, nem a execução do crédito trabalhista, pois o empregador ainda tem a possibilidade de comércio, tendo disponibilidade de seus bens.

Os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 salários mínimos por credor, são os primeiros a serem pagos em caso de falência (art. 83, I, da Lei nº 11.101/05), não se fazendo diferenciação entre créditos decorrentes de salários ou indenizações trabalhistas.

A justificativa para esta preferência é dada pela natureza alimentar do salário, pois o empregado necessita deste exclusivamente para seu sustento e de sua família.

4 VERBAS INTEGRANTES DA REMUNERAÇÃO

4.1 DIÁRIAS DE VIAGENS

As diárias para viagem estão descritas nos parágrafos 1º e 2º do art. 457 da CLT. São pagamentos efetuados pelo empregador para indenizar o empregado de despesas com deslocamento, hospedagem ou pousada e alimentação e sua manutenção quando precisa viajar para efetuar serviços a mando do empregador.

Se o pagamento feito ao empregado não tem por objetivo o reembolso de despesa, poderá ser considerado como salário.

4.2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Expressa Martins (2008, p. 262): *"a* participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, **referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa**, o qual o obreiro ajudou a conseguir*"* (grifo nosso).

Trata-se de uma faculdade conferida pelo empregador, não havendo qualquer obrigação do pagamento da participação de lucros por força de lei.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, **a participação nos lucros foi desmembrada das verbas de natureza salarial**.

4.3 COMISSÕES E ABONOS

4.3.1 Comissões

O art. 467 da CLT, em seu parágrafo primeiro, **aduz que a comissão integra o salário.** Normalmente, as comissões são estipuladas para os empregados no comércio, porém, os representantes comerciais também podem receber pagamento por comissão, ou ainda os bancários, pela venda de papéis bancários.

A Lei nº 3.207, de 18/07/1957, regula o regime de trabalho dos vendedores, pracistas ou viajantes, que podem ter seus salários estipulados à base de comissões.

Recebendo o empregado apenas as comissões, não tendo salário fixo, o empregador deve assegurar pelo menos um salário mínimo ao mês.

4.3.2 Abonos

Sérgio Pinto Martins (2008, p. 228) profere que "o abono consiste num adiantamento em dinheiro, numa antecipação salarial ou num valor a mais que é concedido ao empregado*".*

As medidas provisórias nº 193, 199 e 211, de 1990, instituíram abonos que não integram o salário, a Lei nº 8.172/91 convalidou os efeitos das referidas medidas provisórias.

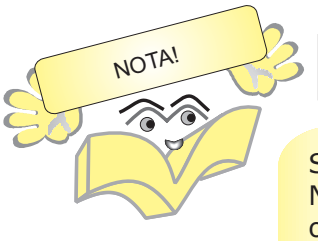
4.4 GRATIFICAÇÕES E PRÊMIOS

4.4.1 Gratificações

A palavra gratificação deriva do latim *gratificatio, gratificationem,* do verbo *gratificare,* que tem o significado de dar graças, mostrar-se reconhecido.

A gratificação é um pagamento feito por vontade própria (liberalidade) do empregador, de forma espontânea, não podendo ser confundida com o 13º salário, que é uma gratificação compulsória determinada em lei.

O art. 457 da CLT, em seu parágrafo primeiro, designa que a gratificação ajustada expressa e tácita será considerada salário. As concedidas por liberalidade não integram o salário, desde que não ocorram de forma habitual.



SÚMULA 207 do STF – As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

Outrossim, descrevem as Súmulas do TST: a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais (Súmula 203 do TST), inclusive para o cálculo de horas extras (Súmula 226 do TST).

De acordo com Martins (2008, p. 247), a gratificação pode ter várias finalidades:

> a) Retributiva, de modo a remunerar o empregado pelo serviço prestado, seja de maneira expressa ou tácita.
> b) Premial, ou de recompensa pelos serviços extras prestados.
> c) Estimulante, de modo a fazer com que o empregado produza mais ou melhore sua produção.

A **gratificação de função** é inerente ao exercício de função, com atribuições de maior responsabilidade ou por empregados que ocupam cargos de confiança.

Se o empregado receber, mesmo que por muitos anos, gratificação pelo exercício de cargo de confiança, **deixando a pessoa de exercer o cargo, perde o direito à gratificação;** a gratificação não é incorporada ao salário do empregado.

4.4.2 Prêmios

Os prêmios estão vinculados ao fator produtividade do empregado/trabalhador, são eminentemente pessoais (esforço pessoal), como produção, assiduidade, qualidade, mas não podem ser a única forma de pagamento do salário. O trabalhador deve receber um salário fixo mensal.

Ocorrendo estes pagamentos de forma habitual, terão natureza salarial, incluso pelo cálculo de sua média de ocorrência.

Decidiu o Supremo Tribunal Federal: **o salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado e não pode ser suprimido, unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade** (Súmula 209).

FONTE: Disponível em: <www.soleis.adv.br/sumulase.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

4.5 ADICIONAIS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO

Adicionar traz em si o significado de acrescer. O Direito do Trabalho propõe que estes acréscimos ocorrem ao salário pela prestação de serviços do empregado em situações mais “gravosas”. Encontramos na legislação trabalhista os adicionais de **insalubridade**, **periculosidade** e **noturno**.

4.5.1 Insalubridade

O **adicional de insalubridade** é devido ao trabalhador que presta serviços em atividade insalubre, que são trabalhos prejudiciais à saúde, com maior risco de dar causa a doenças.

4.5.1.1 Base de cálculo e percentuais

O art. 192 da CLT provisiona que o adicional de insalubridade deverá ser calculado à razão de 10 % (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo), sobre o salário mínimo.

Os sindicatos, por norma coletiva, podem acordar **a fixação do adicional de insalubridade com incidência sobre o piso salarial ou outra considerada mais benéfica ao trabalhador. O art. 192 estabeleceu um mínimo legal, que pode ser modificado pelas partes, por óbvio, sempre a maior.**

O adicional de insalubridade tem natureza salarial, remunerando o trabalho em situações gravosas.

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo tomar as medidas que conduzem à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do EPI pelo empregado (Súmula 289 TST).

4.5.1.2 Trabalho insalubre para o menor

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu art. 405:

Art. 405 Ao menor não será permitido o trabalho:

I – **nos locais e serviços perigosos ou insalubres**, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo diretor geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho. (grifo nosso)

O inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 ratifica a proibição deste trabalho aos menores.

4.5.2 Periculosidade

Estabelece a CLT em seu art. 193, quanto à periculosidade, sendo sua natureza salarial:

> Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.
>
> **§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos locais da empresa**.
>
> § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (grifo nosso)

FONTE: Disponível em: <www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A9.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2011.

São consideradas atividades perigosas aquelas executadas por empregados que prestam serviços permanentes com elementos inflamáveis ou explosivos.

O adicional de periculosidade para os trabalhadores que trabalham no setor de energia elétrica foi criado pela Lei nº 7.369, de 20/09/1985, sendo este ainda o regulamento atual para esta prestação de serviços.

4.5.2.1 Base de cálculo e percentuais

A Súmula 191 do TST define**: incide o adicional de periculosidade apenas sobre o salário básico do empregado, e não sobre tal salário acrescido de outros adicionais**.

O risco deve ser totalmente eliminado, não basta que seja neutralizado para que não seja obrigatório o pagamento do adicional de periculosidade (parágrafo 3º do art. 2º e art. 4º do Decreto nº 93.412/86).

4.5.2.2 Prorrogação nas atividades insalubres e perigosas

O art. 194 da CLT explica que, cessando a causa do trabalho insalubre ou perigoso, deixa de existir o direito trabalhista do pagamento do adicional correspondente.

Para prorrogações da jornada de trabalho em atividades insalubres basta apenas a previsão expressa da prorrogação em acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme teor da Súmula do TST nº 349, o qual se compatibiliza com o dispositivo constitucional supradescrito, conforme segue:

Súmula 349 TST - Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo - Validade

A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da Constituição da República, art. 60 da CLT).

Entretanto, enquanto o art. 60 da CLT não for expressamente revogado ou adaptado no seu conteúdo, de acordo com as atuais posições doutrinária e jurisprudenciais ora comentadas, recomenda-se, como medida preventiva, que a empresa consulte antecipadamente o órgão regional do MTE e o sindicado da respectiva categoria profissional, para certificar-se do procedimento a ser adotado.

FONTE: Disponível em: <http://www.farocontabil.com.br/atividades_insalubres.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

4.5.3 Adicional noturno

A hora noturna foi tratada no Tópico 1, portanto, quanto ao adicional noturno, deve ser pago ao trabalhador que executa seu trabalho à noite (período noturno). Se ele deixar de prestar serviços neste horário, deixará de receber o referido adicional.

4.5.3.1 Adicional noturno e horário noturno

O adicional noturno será pago ao empregado urbano que executar suas atividades no horário das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte (parágrafo 2º art. 73 da CLT).

Para o empregado rural existe uma distinção (art. 7º da Lei nº 5.889/73):

a) Trabalhador rural que trabalha na lavoura tem seu horário noturno entre 21 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte.

b) Trabalhador rural que trabalha na pecuária tem seu horário noturno entre as 20 horas de um dia até às 4 horas do dia seguinte.

4.5.3.2 Cálculo do adicional noturno

O **cálculo do adicional noturno** para o empregado urbano se dará com o acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora de trabalho diurno (art. 73 da CLT).

O cálculo do **adicional noturno** para o empregado rural será com o acréscimo de 25% sobre a remuneração da hora normal para o empregado rural (parágrafo único do art. 7º da Lei nº. 5.889/73).

SÚMULA 60 do TST: se o adicional noturno for pago com habitualidade, integra o cálculo do salário do empregado para todos os efeitos.

4.5.3.3 Prorrogação da jornada durante o horário noturno

O parágrafo 5º do art. 73 da CLT determina que às prorrogações do trabalho noturno será aplicado o disposto no capítulo da jornada do trabalho de forma mais específica**: emprega-se o adicional de 20% sobre o horário que se estende após as 5 horas e cômputo da hora de 52 minutos e 30 segundos, além do adicional de 50% se o trabalho for extraordinário**.

Corrobora a Súmula 60, II do TST: **cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas no período diurno.**

FONTE: Disponível em: <www.trt14.jus.br/acordao/2011/.../0000179-27.2011.5.14.0003_RO.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2011.

4.5.3.4 Intervalo noturno para alimentação

Para quem trabalha das 22 horas às 5 horas, **o intervalo é de uma hora** e não de 52 minutos e trinta segundos, pois o art. 71 da CLT não faz distinção neste sentido; nem mesmo o art. 73, que trata da hora e do adicional noturno, faz referência ao tema.

4.5.3.5 Reflexos do adicional noturno

Atentando para Martins (2008, p. 231): "integra o adicional noturno o salário no tempo em que foi pago, tendo repercussão no período sobre férias, 13º salário, aviso prévio, além da incidência do FGTS".

4.5.3.6 Hora noturna reduzida

Foi estabelecida pela legislação uma ficção jurídica, fixando que a hora noturna é reduzida, sendo a hora do trabalho noturno computada com 52 minutos e 30 segundos (parágrafo 1º do art. 73 da CLT).

Na interpretação do caso em concreto, a cada hora trabalhada no horário noturno será computada como com 52 minutos e 30 segundos, **não como uma hora**, podendo ser classificada como uma vantagem salarial.

No quadro a seguir será demonstrado que o empregado que trabalhar no horário das 22 horas às 5 horas prestará sete horas de trabalho, mas receberá por oito horas, em razão da hora noturna reduzida (MARTINS, p. 519):

TRABALHO NOTURNO	HORA NOTURNA REDUZIDA
1ª Hora	De 22h às 22h e 52min e 30s
2ª Hora	De 22h e 52min e 30s às 23h e 45min
3ª Hora	De 23h e 45min às 37min e 30s
4ª Hora	De 37min e 30s às 1h e 30min
5ª Hora	De 1h e 30min às 2h e 22min e 30s
6ª Hora	De 2h e 22min e 30s às 3h e 15min
7ª Hora	De 3h e 15min às 4h e 7min e 30s
8ª Hora	De 4h e 7min e 30s às 5h

Ratificamos, conforme já destacado no Tópico 1, que não terão direito a hora noturna reduzida o trabalhador rural e os empregados domésticos.

4.6 DEMAIS VERBAS

4.6.1 Ajuda de custo

A **ajuda de custo** tem caráter indenizatório. Qualquer que seja seu valor, não integra o salário. Por vezes, esta ajuda de custo é eventual, destinada a despesas havidas pelo trabalhador/empregado em face de sua mudança de um local para outro, inclusas as despesas de viagem.

Ocorre, por vezes, quando o empregado precisa se deslocar para atender aos interesses do empregador em local diverso daquele em que mora ou rotineiramente presta seus serviços. A ajuda de custo é muito abrangente, pode dispor de despesas com alimentação, locomoção, dos empregados que prestam serviços externos (cobradores, vendedores etc.).

4.6.2 Gorjeta

O parágrafo terceiro do art. 467 da CLT esclarece que a gorjeta não é só a importância dada espontaneamente pelo cliente ao empregado, mas inclui aquela que for cobrada pela empresa do cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, devendo ser distribuída aos empregados.

O pagamento da gorjeta é efetuado por terceiros. Em razão desta prerrogativa, não tem natureza salarial. A gorjeta é componente da remuneração, não é contraprestação do trabalho, é proveniente do contrato de trabalho, mas é pagamento efetuado por terceiros. Diferencia-se a gorjeta da gratificação, porque aquela é paga por terceiro e, esta, pelo empregador, de forma espontânea.

As gorjetas não podem ser utilizadas como complementação do salário mínimo. Integram a remuneração e, por conseguinte, refletem no cálculo das férias, 13º e FGTS (parágrafo 1º do art. 1º da Lei nº 4090/62).

4.6.3 Gueltas

Designa Martins (2008, p. 256 - 257): “gueltas são os pagamentos feitos por terceiro ao empregado de uma empresa, visando incentivar a venda de seus produtos. Assemelham-se às gorjetas, pelo fato de serem pagas por terceiros, em decorrência do contrato de trabalho”.

Exemplos: profissionais da área de turismo que indicam hotéis, restaurantes, passeios etc., para seus clientes enquanto no exercício da função de “guias turísticos”.

4.6.4 Quebra de caixa

É paga, normalmente, pelo empregador, como compensação àqueles que prestam seus serviços como “caixas”, pelas diferenças que ocorrem em seus caixas diários e são descontadas de seu salário. Na maioria das vezes, esta regulação ocorre por norma coletiva. Esta verba é de natureza compensatória, indenizatória.

A exceção ocorre quanto à sua natureza se o valor é pago mensalmente mesmo que o dano não tenha ocorrido, ou ainda, comprovação de nexo causal, passando a ter característica salarial.

SÚMULA 247 do TST: **parcela paga aos bancários sob a denominação quebra de caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais**.

4.6.5 Verba de representação

Reiterando palavras de Martins (2008, p. 275):

> a verba de representação tem por objetivo indenizar ou reembolsar as despesas na promoção de negócios ou para captação de clientes para o empregador. Há necessidade de que sejam demonstradas as despesas realizadas para a não caracterização como salário.

Caro(a) acadêmico(a), analisamos várias condicionantes de salário, remuneração, classificação de adicionais e verbas possíveis de integrarem ou não a composição salarial, a remuneração. Precisamos, de forma mais específica, definir o que são verbas de natureza indenizatória e verbas de natureza salarial, que é o que faremos a seguir.

5 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL E VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

5.1 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL

As verbas de natureza salarial são as que efetivamente incorporam o salário do empregado/trabalhador **E REMUNERAM O TRABALHO DO EMPREGADO/TRABALHADOR PELA SUA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.** Dentre as possíveis, elencamos a seguir um **rol exemplificado** das VERBAS consideradas de NATUREZA SALARIAL:

- 13º salário.
- Adicional de função.
- Adicional de insalubridade.
- Adicional de penosidade, art. 7º, XXIII, CF.
- Adicional de periculosidade.
- Adicional de transferência.
- Adicional noturno.
- Adicional por tempo de serviço.
- Bonificações habituais.
- Comissões;
- Diárias para viagens que excedam 50% do salário.
- Férias – quando gozadas.
- Horas extras.
- Participação nos lucros habitual.
- Percentual sobre os lucros ajustado contratualmente.
- Prêmios habituais.
- Salário-família.

5.2 VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

Estas verbas não incorporam o salário, **SERVEM COMO UMA ESPÉCIE DE COMPENSAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHADOR/EMPREGADO.** Elencamos rol exemplificado de VERBAS consideradas de NATUREZA INDENIZATÓRIA:

- Abono de férias (sem exceder 20 dias de salário).
- Ajuda alimentação – quando prevista em convenção coletiva.

- Aviso prévio.
- Bolsa aprendizagem a adolescente até 14 anos.
- Bolsa estagiário.
- Bonificações eventuais.
- Cobertura médica e odontológica, desde que extensiva a todos os dirigentes e empregados.
- Complementação do auxílio-doença, desde que extensiva a todos os empregados.
- Despesas de viagem (são sujeitas a comprovação).
- Diárias que não excedam a 50% do salário.
- Férias indenizadas.
- FGTS.
- Habitação, energia elétrica e veículo, fornecidos pelo empregador, quando indispensáveis para a realização do trabalho.
- Indenização de seguro-desemprego.
- Licença-prêmio indenizada.
- O valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho.
- Os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais.
- Participação nos lucros eventual.
- Prêmios eventuais.
- Reembolso de creche até seis anos de idade.
- Vale-alimentação – quando descontado do salário.
- Vale-transporte.
- Valor destinado a plano educacional.

6 FOLHA DE PAGAMENTO/HOLERITE

Folha de pagamento consiste em um breve resumo dos descontos e estipêndios realizados por parte da empregadora aos seus contribuintes individuais e empregados.

Nos termos do artigo 225, inciso I do Decreto nº 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social), a empresa é obrigada a **preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamento**.

Na folha de pagamentos deverão constar: nome dos empregados contribuintes individuais ou trabalhadores avulsos, função, descontos legais e parcelas integrantes da remuneração. Poderá ser confeccionada uma folha para os empregados, uma para os avulsos e outra para os contribuintes individuais.

6.1 DESCONTOS SALARIAIS

Segundo ao art. 462 da CLT: **Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou contrato coletivo.**

A SÚMULA 342 do TST dispõe: descontos salariais efetuados pelo empregador, **com autorização prévia e por escrito do empregado,** para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam ao disposto no art. 462 da CLT, **salvo se for demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico** (grifo nosso).

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/.../descontos_salariais.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

Lembramos que o salário-utilidade pode ser descontado do empregado rural ou urbano dentro dos limites impostos pela lei, já explicitados em item próprio na disposição do "salário em utilidades ou in *natura".*

6.1.1 Contribuição previdenciária

A Lei nº 8.212/91 permite o desconto na folha de pagamento da contribuição previdenciária cabível à categoria de empregados que o contribuinte integra e os percentuais aplicáveis ao salário/remuneração recebida mensalmente.

Lei nº 8.212/91:

[...]

Art. 20. A contribuição do empregado, inclusive o doméstico, e a do trabalhador avulso, é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu **salário de contribuição** mensal, de forma não cumulativa, observado o disposto no art. 28 (...)

[...]

Art. 28. Entende-se por **salário de contribuição**:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas,

assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

[...]

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9032.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

6.1.2 Contribuição sindical

O art. 582 da CLT autoriza o desconto em folha de pagamento da contribuição sindical. A contribuição sindical é compulsória, independe da vontade do empregado, é desconto feito do salário, não de sua remuneração; a contribuição equivale a um dia de trabalho do empregado.

Efetuado o desconto, o recolhimento da contribuição efetuada deve ser anotado pelo empregador na CTPS do empregado, indicando o valor da contribuição, o sindicato da categoria e o ano do desconto.

6.1.3 Outras possibilidades de descontos

O Direito do Trabalho brasileiro prevê mais alguns descontos legais possíveis de serem efetuados na folha de pagamento do empregado, dos quais elencaremos alguns, exemplificativamente.

6.1.3.1 Do dano causado pelo empregado

O parágrafo 1º do art. 462 da CLT prevê que, **havendo dano causado pelo empregado, o desconto será, contudo, permitido, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado**.

6.1.3.2 Adiantamentos e vales

Será permitido o desconto de adiantamentos e vales, que são valores ofertados pelo empregador, que o empregado, normalmente, retira durante o mês, não sendo exatamente um desconto, mas um adiantamento do salário que este receberia no futuro e, portanto, está se fazendo uma compensação.

6.1.3.3 Da prestação alimentícia

Será autorizado, mediante determinação judicial, o desconto de pensão alimentícia do empregado que será destinada à sua prole/dependentes, de acordo com o ajustado na sentença.

6.1.3.4 Do aviso prévio

O empregador pode descontar do empregado, quando este pede demissão e não dá aviso prévio ao empregador, os valores correspondentes (parágrafo 2º do art. 487 da CLT).

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

[...]

§ 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

[...]

6.1.3.5 Do Imposto de Renda

O parágrafo 1º do art. 7º da Lei nº 7.713 autoriza o desconto dos percentuais previstos para o Imposto de Renda aplicáveis às alíquotas correspondentes, respeitado o salário/remuneração recebido pelo empregado mensalmente.

Art. 7º Ficam sujeitos à incidência do Imposto de Renda na fonte, calculado de acordo com o disposto no art. 25 desta lei:

I - os rendimentos do trabalho assalariado, pagos ou creditados por pessoas físicas ou jurídicas;

II - os demais rendimentos percebidos por pessoas físicas, que não estejam sujeitos à tributação exclusiva na fonte, pagos ou creditados por pessoas jurídicas.

§ 1º O imposto a que se refere este artigo será retido por ocasião de cada pagamento ou crédito e, se houver mais de um pagamento ou crédito, pela mesma fonte pagadora, aplicar-se-á a alíquota correspondente à soma dos rendimentos pagos ou creditados à pessoa física no mês, a qualquer título.

FONTE: Disponível em: <www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/rir/livro3.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

6.1.3.6 Do vale-transporte

A lei autoriza o desconto do vale-transporte até o limite de 6% do salário do empregado (art. 9º, I, do Decreto nº 95.247/67), que segue: complementados pelo art. 10 e 11 da referida lei.

Art. 9° O vale-transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

Art. 10. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada, proporcionalmente, à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.

Art. 11. No caso em que a despesa com o deslocamento do beneficiário for inferior a 6% (seis por cento) do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado

por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento. (grifo nosso)

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 23 ago. 2011.

7 COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários é comprovado mediante recibo de pagamento, que é prova escrita (art. 464 da CTL), a prova testemunhal não tem validade. E exceção a esta regra é para o empregado doméstico (art. 7º, *a*, da CLT).

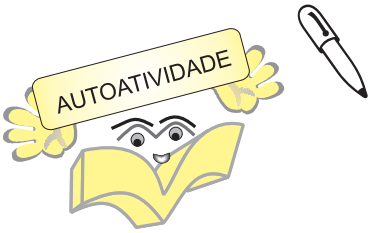
Pagamento sem recibo não tem eficácia. O comprovante de depósito em conta bancária terá força de recibo se a conta bancária for aberta para este fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (parágrafo único do art. 464 CLT).

Sendo o empregado analfabeto, será aceita sua impressão digital, ou não a sendo possível, a seu rogo.

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico vimos que:

- Foram estabelecidas as diferenças entre salário e remuneração.
- Verificamos os salários em suas várias possibilidades, os dispositivos legais que os identificam e a quem podem ser aplicados.
- Conhecemos os adicionais de forma exemplificativa aplicáveis aos salários e a natureza da prestação de serviços do empregado.
- Identificamos e conceituamos as verbas de natureza salarial e indenizatória, descrevendo rol exemplificativo destas.
- Conceituamos e relatamos a forma de composição da folha de pagamento.
- Foram descritos os descontos legais possíveis dispostos para a folha de pagamento, lembrando que os não dispostos em lei devem ser prévia e expressamente aprovados pelo empregado.
- Foram relatadas as formas de comprovação de pagamento efetuado pelo empregador ao empregado.



Caro(a) acadêmico(a), os exercícios têm por objetivo a fixação do conteúdo, tornando concreto seu aprendizado. Responda aos questionamentos dispostos a seguir:

1 Conceitue salário e remuneração.

2 Explique a razão da proibição legal do uso do salário complessivo.

3 Quanto à temática de verbas de natureza salarial e indenizatória, assinale V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas:

( ) O 13º salário é verba de natureza indenizatória.
( ) O adicional noturno é verba de natureza salarial.
( ) O vale-transporte é verba de natureza indenizatória.
( ) O adicional por tempo de serviço é verba de natureza indenizatória.

Agora, assinale a alternativa CORRETA:

( ) F – V – V – F.
( ) F – V – F – F.
( ) V – V – F – F.
( ) V – F – F – F.

4 Cite cinco descontos salariais previstos em lei, que permitem que o empregador proceda ao desconto do salário e/ou remuneração do empregado.

5 Qual a forma prevista em lei que comprova o pagamento efetuado ao empregado pelo empregador da contraprestação de serviços executada?

6 Conceitue adicional de insalubridade e adicional de periculosidade e identifique o percentual legal previsto como acréscimo no desenvolvimento destas atividades.

UNIDADE 2

TÓPICO 3

OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1 INTRODUÇÃO

Este tópico tem como premissa analisar outras garantias, além das dispostas até o presente, previstas na legislação trabalhista do país.

Consideraremos o direito constitucional do empregado e do empregador ao aviso prévio, e suas formas de concessão, indenização e homologação das verbas no sindicato ou Ministério do Trabalho e Emprego.

A estabilidade é tema relevante e também será estudada neste tópico, sendo considerado como tal aquele período em que o empregador perde seu direito de demitir o trabalhador, devido a alguma situação incomum, por prazo determinado.

Outrossim, pretendemos discorrer sobre a importância do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, regime tornado obrigatório somente a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB, e ainda sobre o pagamento do PIS/PASEP e o direito ao seguro em caso de desemprego involuntário.

Igualmente descreveremos a necessidade de proteger a gestante, bem como o período de licença à maternidade e paternidade, previstos na legislação laboral, e os efeitos do cumprimento do serviço militar obrigatório na relação do trabalho.

2 AVISO PRÉVIO

O Aviso Prévio é direito indispensável previsto no inciso XXI do art. 7º da CRFB/88 e no art. 487 da CLT, tendo por finalidade evitar surpresas das partes diante do rompimento do

contrato de trabalho por prazo indeterminado, considerando-se consequência do princípio da continuidade da relação laboral.

Importante asseverar que nos contratos por prazo determinado que contenham cláusula assecuratória do rompimento antecipado, caso houver essa situação (término antecipado), poderá ser oferecido aviso prévio para que possa terminar a relação e evitar multas pela antecipação do prazo. Exemplo: Contrato por prazo determinado de um ano, contendo multa assecuratória de rompimento antecipado. Após seis meses de atividade a empresa resolve dispensar aquele obreiro.

Existem duas situações:

a) se não der o aviso prévio de, no mínimo, 30 dias, deverá pagar indenização de 50% do tempo faltante;
b) se oferecer aviso prévio, elide a multa devido àquela cláusula constante.

Outrossim, Barreto (2008, p. 47) destaca que quanto ao empregado, "[...] o aviso prévio objetiva afastar a surpresa do desemprego involuntário". Quanto ao empregador, "[...] a finalidade do aviso prévio é evitar a surpresa diante do afastamento inesperado do empregado ao serviço".

2.1 PRAZO MÍNIMO

A CLT, em seu art. 487, trazia a previsão de que as partes poderiam, de comum acordo, estipular o prazo de comunicação prévia para o término da relação de emprego, estabelecendo também que, se não houvesse previsão contratual, teríamos duas situações:

- aviso de oito dias para os trabalhadores que recebiam salário semanal ou por tempo inferior, ou
- aviso de 30 dias em caso de pagamento quinzenal ou mensal, ou ainda, se recebesse por período inferior e tivesse mais de um ano de trabalho na empresa, também passaria a ser 30 dias.

FONTE: Adaptado de: <problematrabalhista.blogspot.com/.../aviso-previo-direitos>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Destacamos que este dispositivo **NÃO FOI RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**, que, independente da forma de pagamento, fixou prazo **MÍNIMO DE 30 DIAS**.

Sendo assim, Silva (2009b, p. 318) esclarece que "trinta dias, para começo de explicação, não coincidem com o conceito de um mês", **vez que devem ser contados dia a dia**.

2.2 AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Devemos compreender que nem sempre o empregado ou o empregador, efetivamente, cumprirão a obrigação de comunicar com antecedência a intenção de terminar com a relação de emprego, surgindo disso a possibilidade de indenizar (pagar) o aviso prévio, que deveria ter sido oferecido no intuito de evitar surpresas.

Existem animosidades "[...] espalhadas pelas relações trabalhistas e em diversas ocasiões tudo o que o empregador deseja é não ver mais o empregado" (SILVA, 2009b, p. 319). Podemos acrescentar que, muitas vezes, é o empregado que não tolera mais aquela atividade e pretende se ver livre, rompendo relação sem conseguir conceder aviso previamente.

Silva (2009) destaca ainda que, muitas vezes, o empregador fica com medo de sabotagem durante o período de cumprimento do aviso, como, por exemplo, que o empregado venha a quebrar alguma máquina, e, assim, prefere então pagar o aviso prévio e concluir logo aquela relação.

Caro(a) acadêmico(a), atente para o fato de que o empregador não pode, a princípio, dar aviso prévio de 30 dias e dizer para o empregado cumpri-lo em casa, aguardando ordens. Não existe no Direito esta modalidade, temos apenas duas: indenizado (terminar a relação sem que o empregado cumpra o aviso, pagando-o logo) ou trabalhado (deixar que efetivamente se cumpra o período). Contudo, a situação que existe é a possibilidade de constar no acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho esta modalidade: "Aviso prévio cumprido em casa", caso então que se torna uma modalidade legal. Para tanto, veja a decisão do TST:
A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que é válida a cláusula de convenção coletiva de trabalho que permite o cumprimento do aviso prévio em casa. Segundo o voto do ministro João Oreste Dalazen, relator do processo movido contra as empresas Copagaz - Distribuidora de Gás Ltda e Segsystem - Empresa de Segurança Computadorizada S/C Ltda, o cumprimento em casa do aviso prévio atinge as três finalidades do instituto jurídico: comunicação de que o contrato de trabalho irá acabar, prazo para o empregado procurar outro emprego e pagamento do período respectivo.

FONTE: Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/21843/empresa+pode+mandar+funcionario+cumprir+aviso+previo+em+casa+decide+tst.shtml>. Acesso em: 20 jul. 2011.

2.3 AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Esta forma de aviso prévio integra o tempo de serviço do trabalhador. Trata-se da modalidade possível de concessão nas dispensas sem justa causa, em que o empregado labora os 30 dias efetivamente.

Durante o cumprimento do prazo, se for o empregador que teve a iniciativa de conceder o aviso prévio, tem o empregado o direito da redução de horas no seu horário de trabalho ou de dias trabalhados, dependendo de sua escolha, para que possa buscar outra colocação no mercado.

FONTE: Adaptado de: <calculostrabalhistasgratis.blogspot.com/.../ferias-exemplos>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Assim, podemos citar as considerações de Barreto (2008, p. 351): “O empregado tem direito à redução diária em duas horas ou menos sete dias corridos de trabalho durante o período de aviso prévio. A opção pela redução das horas ou em dias é do trabalhador”.

Cumpre-nos asseverar que o salário continuará o mesmo, diante desta redução ou concessão de dias, vez que é direito garantido ao trabalhador, não podendo, também, fazer hora extra neste período, conforme preceitua a Súmula 230 do TST:

SUMÚLA - 230 AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

FONTE: Disponível em: <www.parana-online.com.br/.../71117/?...AVISO+PREVIO>. Acesso em: 26 ago. 2011.

2.4 FALTA DE AVISO PRÉVIO

A falta de aviso prévio gera indenização tanto para o empregado quanto para o empregador.

- Falta de aviso prévio por parte do empregador: o empregado terá direito aos salários correspondentes, previsão na Súmula 276 do TST:

SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento **não exime o empregador de pagar o respectivo valor**, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego (grifos nossos).

- Falta de aviso prévio por parte do empregado: gera ao empregador o direito de descontar das verbas rescisórias o período, salvo se solicitou dispensa do cumprimento e o empregador aceitou.

2.5 RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

Não raro acontece do empregado ou do empregador arrepender-se de ter concedido o aviso prévio e desejarem permanecer no exercício da atividade (emprego/empregador). Neste caso, chamado de reconsideração do aviso prévio, deve ser aceito pelas partes (bilateral) para que possa ter validade.

Segundo Martins Filho (2008, p. 163), o pedido de reconsideração poderá ser "expresso – a parte pré-avisada, de forma verbal ou escrita, expressamente aceita a reconsideração; tácita – expirado o prazo do aviso prévio, o obreiro continua prestando serviços normalmente, sem a oposição do empregador".

2.6 JUSTA CAUSA DO EMPREGADO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO

Notório é que no caso de demissão com justa causa o empregado perde o direito ao aviso prévio, assim como a diversos direitos trabalhistas (saque do FGTS, seguro-desemprego, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional etc). Sendo assim, surge a indagação: o que fazer se o empregado cometer uma das hipóteses do art. 482 da CLT durante o cumprimento do aviso?

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido

suspensão da execução da pena;
e) desídia no desempenho das respectivas funções;
f) embriaguez habitual ou em serviço;
g) violação de segredo da empresa;
h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
i) abandono de emprego;
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
l) prática constante de jogos de azar.
Parágrafo único - constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

FONTE: Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>. Acesso em: 16 ago. 2011.

Se, por exemplo, o empregado cometer ato de improbidade (apropriar-se de algo da empresa), ou ainda, agredir o empregador ou colega durante o expediente, pode a empresa converter a dispensa sem justa causa em dispensa com justa causa?

Silva (2009b, p. 331) explica que “não há direitos adquiridos às verbas rescisórias da dispensa sem justa causa **se ainda não foram preenchidas todas as exigências de cumprimento do aviso prévio**. O contrato de trabalho cessará instantaneamente, em qualquer dia em que estivesse a contagem do aviso prévio” (grifos nossos). Portanto, a resposta para a pergunta é SIM, poderá a empresa transformar aquela dispensa sem justa causa em **dispensa por justa causa**, perdendo o empregado o direito ao término do aviso prévio.

A Súmula 73 do TST retira a possibilidade de o empregador transformar em dispensa com justa causa se houver abandono de emprego durante o aviso prévio, pois considera que se o trabalhador encontrar nova colocação com necessidade de início imediato, ele deixará a antiga atividade, em prol da continuidade do novo exercício profissional.

SÚMULA - 73 DESPEDIDA. JUSTA CAUSA

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/normas_inferiores/.../tst_0061a0090.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Por outro lado, existe ainda a possibilidade do empregador cometer justa causa contra o empregado, chamado de rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT). Imaginemos a situação em que o empregador agride o empregado que está cumprindo seus 30 dias.

Neste caso, da mesma forma, o empregado pode desligar-se da empresa imediatamente e terá assegurados todos os direitos como se tivesse cumprido o período normalmente, por força do art. 490 da CLT.

2.7 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A CLT assegura, em seu art. 477, que o recibo de quitação da rescisão do contrato de trabalho, se o empregado contar com mais de um ano de serviços na mesma empresa, somente terá validade se for homologado no sindicato da categoria profissional ou, em sua falta, perante autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego (§ 1º).

O prazo para pagamento das verbas rescisórias depende da forma de aviso prévio escolhida, conforme preceitua o parágrafo 6º do art. 477:

> § 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:
>
> a) **até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato**; ou
>
> b) **até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão**, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (grifos nossos).

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/normas_inferiores/.../tst_0061a0090.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

O mesmo artigo também traz previsão de multa de um salário para o trabalhador caso haja atraso no pagamento destas verbas (§ 8º).

Caro(a) acadêmico(a), a jurisprudência tem sido no sentido de que essa multa não é devida se o empregador efetuou o pagamento, contudo deixou para homologar no sindicato ou Ministério do Trabalho e Emprego mais tarde. Vejamos duas decisões que embasam esta corrente:

EMENTA: MULTA POR ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO - Demonstrado que o empregador procedeu ao pagamento dos valores rescisórios dentro do prazo legal, ficando a homologação para data posterior, não gera direito a multa, pois mero ato formal não invalida a efetividade da quitação. Acórdão: 20090232652. Turma: 03. Data Julg.: 31/03/2009 Data Pub.: 28/04/2009. Processo: 20070733427. Relator: SILVIA REGINA PONDÉ GALVÃO.

EMENTA: MULTA POR ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. O art. 477 da CLT não prevê qualquer sanção pecuniária a favor do trabalhador pelo simples atraso na homologação dos haveres rescisórios, mas apenas em relação à mora na quitação das parcelas. A hipótese configura vício meramente formal. TIPO: RECURSO ORDINÁRIO, DATA DE JULGAMENTO: 22/07/2008 RELATOR(A): PAULO AUGUSTO CAMARA. REVISOR(A): VILMA MAZZEI CAPATTO. ACÓRDÃO Nº: 20080624728 PROCESSO Nº: 02322-2005-071-02-00-2. ANO: 2007. TURMA: 4ª. DATA DE PUBLICAÇÃO: 01/08/2008.

FONTE: Disponível em: <http://www.juslaboral.net/2009/06/homologacao-verbas-rescisorias-processo.html#ixzz1PHBAWHrX>. Acesso em 26 ago. 2011.

3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Interessante, neste tópico, aclarar com um breve relato histórico sobre a estabilidade.

Antes da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 existia a estabilidade definitiva para todos os trabalhadores que completassem 10(dez) anos de atividade laborando na mesma empresa e não tivessem optado, na hora da contratação, pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (estabilidade decenal). Estes trabalhadores somente poderiam ser demitidos em caso de justa causa, pois tiveram adquirida a estabilidade definitiva, a empresa trazia previsões excepcionais, como fechamento desta, situação em que teria que indenizar o empregado.

FONTE: Adaptado de: <www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00003F/00003F44.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Contudo, a CRFB/88 transformou o regime do FGTS como definitivo, não podendo mais o empregado escolher se lhe seria melhor a estabilidade ou o Fundo. O que pode acontecer

é das empresas trazerem previsão em negociação coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) de estabilidade definitiva depois de certo período na empresa, situação em que poderá ser demitido somente na situação de justa causa.

O servidor público, após três anos de exercício efetivo, adquire estabilidade definitiva, talvez por isso tantas pessoas almejem a carreira pública. Contudo, diante das alterações na Constituição, principalmente com a inclusão do princípio da eficiência, no art. 37, há necessidade de produtividade, ou então, até o servidor público poderá ter encerrada sua atividade.

Sendo assim, podemos dizer que a estabilidade provisória é aquele período legal ou convencional (poderá ser estipulado por convenção ou acordo coletivo) em que o empregador não poderá demitir o trabalhador, **salvo por justa causa**.

3.1 ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

A finalidade da estabilidade do dirigente sindical se justifica diante da necessidade da garantia para que este possa lutar pelos direitos da categoria que representa.

A estabilidade provisória do dirigente sindical está contida na Constituição Federal, inciso VII do art. 8º, e também na CLT, art. 543, parágrafo 3º:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

[...]

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito,

inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

FONTE: Disponível em: <http://www.martorelli.com.br/artigos/ctudo-docum-artig-membros-conselho.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Podemos perceber que o parágrafo 3º do art. 543 da CLT foi quase que todo reproduzido na Constituição de 1988. Sendo assim, reiterou-se a previsão de que todos os trabalhadores que registrem suas candidaturas terão direito à estabilidade. Contudo, após o escrutínio, somente o eleito e o suplente continuarão a tê-la durante todo o período do mandato (que varia de sindicato para sindicato, a depender do regulamento), até um ano após o retorno da atividade. A hipótese de demissão está presente, contudo, **somente na forma de dispensa com justa causa**.

Outrossim, destacamos que após o registro das candidaturas dos trabalhadores no sindicato, este possui o prazo de 24 horas para comunicar formalmente para a empresa (iniciando a estabilidade) e também 24 horas após a eleição para comunicar o nome do concorrente eleito (§ 5º, do art. 543 da CLT, ratificação da Súmula 369, I, do TST).

Silva (2009b, p. 353) esclarece que:

> a expressão dirigente sindical inclui apenas os cargos de chefia [...] Jurisprudência reiterada nega ao sindicato o direito de definir o número de dirigentes ou de estender este rótulo a qualquer componente da chapa vitoriosa, haja vista a natureza restritiva da matéria e a possibilidade de uma banalização da garantia de emprego.

Portanto, aplicamos a Súmula 369, II, que ratificou a constitucionalidade do art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais. Os membros do Conselho Fiscal não estão no patamar de dirigentes, portanto, desprovidos da garantia (OJ SDI –I nº 365 do TST).

"Tampouco têm emprego garantido os chamados delegados sindicais, que costumam ser dirigentes de bases ou subsedes, tampouco preenchem o requisito da direção sindical e ainda carregam a agravante de que não se submetem a processo de eleição" (SILVA, 2009b, p. 354).

A candidatura registrada durante o período de aviso prévio indenizado ou trabalhado não garante o emprego, vez que o empregado sabia que seu contrato estava sendo encerrado.

3.2 ESTABILIDADE DO CIPEIRO

A Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho e Emprego regula a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e traz seu objetivo elencado no item 5.1, que segue:

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - tem como **objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho**, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Sua garantia de emprego consta na própria CLT, art. 165:

Art. 165 - Os titulares da **REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS** nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado (grifo nosso).

FONTE: Disponível em: <www.unifenas.br/extensao/cartilha/ApostilaCipa.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2011.

A CIPA terá administração paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. Contudo, os representantes destes não serão eleitos, como ocorre com os representantes daqueles e, portanto, não gozam da estabilidade prevista na legislação trabalhista. O item 5.11 da NR5 do MTE traz a seguinte informação: **O empregador designará entre seus representantes o presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente**.

Silva (2009b, p. 356) destaca que “a situação do presidente da CIPA parece ser a mais delicada, exigindo equilíbrio para ter bom trânsito entre os empregados e não parecer um bajulador permanente do empregador”. Lembrando sempre que o empregador poderá trocar seu representante ou mesmo dispensá-lo, com ou sem justa causa, diferentemente do que ocorre com o representante dos trabalhadores, que deverá ser eleito e, portanto, goza da garantia de emprego.

Quanto ao prazo desta estabilidade, coincide com a do dirigente sindical, constando do art. 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assim

estipula a vedação da dispensa **do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato**. Esclarecemos que a Súmula 339 do TST alargou esta proteção para o suplente.

3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE

A garantia ao emprego da gestante consta no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, art. 10, inciso II, alínea "b", que trata da vedação **da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto**.

Segundo Barreto (2008, p. 389):

> A garantia de emprego da trabalhadora gestante é objetiva, portanto não está condicionada a qualquer comunicação feita pela mulher ao empregador (Súmula 244 do TST). Tem por finalidade proteger a gestação e o nascituro, propiciando tranquilidade à mulher grávida.

Cabe destacar que tal direito não se aplica à mãe adotiva.

3.4 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O empregado celetista que sofreu acidente de trabalho ou doença ocupacional tem a garantia ao emprego assegurada pela Lei nº 8.213/91, de no mínimo 12 meses após seu retorno à atividade, conforme o art. 118, que segue:

> Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

FONTE: Disponível em: <www.professortrabalhista.adv.br/Estabilidade6.html>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Apesar disso, a Súmula 378 do TST, item II, destaca que **são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego**.

Explicamos: se o empregado sofrer um acidente de trabalho ou suas formas equiparadas (doença do trabalho ou acidente de trajeto), para ter direito à garantia de emprego precisa

ter recebido benefício da Previdência Social. Ou seja: os primeiros 15 dias são pagos pela empresa; para que a previdência passe a pagar deve ter havido necessidade de afastamento por mais do que esse período mínimo. Contudo, a própria súmula sabe que algumas vezes a doença aparece posteriormente e, então, elenca esta possibilidade, desde que provado o nexo da doença com a atividade que foi desenvolvida.

3.5 DEMAIS ESTABILIDADES

No ordenamento jurídico constam diversas outras espécies de estabilidade, podendo ainda a empresa criar a sua, a partir de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Traremos algumas e seus respectivos períodos:

- Empregado membro do Conselho Nacional da Previdência Social: mandato de dois anos. Estabilidade desde a nomeação até um ano após o retorno. Previsão legal: Lei nº 8.213/91, art. 3º.

- Empregado membro do Conselho Curador do FGTS: mandato de dois anos. Estabilidade desde a nomeação até um ano após o término do mandato. Previsão legal: Lei nº 8.036/90, art. 3º.

- Empregado membro da CCP – comissão de conciliação prévia instituída nas empresas ou em âmbito sindical/intersindical para tentar conciliar antes do processo judicial: da nomeação até um ano após o término do mandato. Base legal: art. 625-B da CLT.

- Servidor público: após estágio probatório (três anos), os servidores **nomeados para provimento de cargo efetivo em virtude de concurso público**. (art. 41 da CRFB/88)

4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

4.1 ESTABILIDADE DECENAL E O SURGIMENTO DO FGTS

A estabilidade decenal surgiu como um meio de aplicabilidade dos princípios da inserção do trabalhador na empresa e da continuidade da relação de emprego. Em 1923, com a Lei Previdenciária nº 4.682, foram criadas as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários, que garantiam estabilidade no emprego aos ferroviários que contassem com mais de dez anos de serviço.

Em 1926 tal garantia foi estendida a todos os empregados de empresas ferroviárias e, em 1927, aos portuários. Anos depois, com a Lei n°. 62, de 1935, tal sistema passou a integrar norma trabalhista e não mais previdenciária, estendendo-se aos trabalhadores urbanos, na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e posteriormente aos trabalhadores rurais, com a Constituição de 1946. Adquirida a estabilidade decenal, o trabalhador só poderia ser dispensado através de inquérito judicial para apuração de falta grave.

Conforme destaca Cassar (2011, p. 1235):

> A possibilidade de aquisição de estabilidade era motivo de acentuada insatisfação pelos empresários, que alegavam que o trabalhador estável se tornava menos produtivo. Além disso, não contava com a possibilidade de dispensa por motivo econômico ou financeiro, engessando economicamente as empresas.

Com as constantes manifestações de descontentamento, em 1966 foi instituído o sistema responsável pela extinção da estabilidade, com a atualmente revogada Lei n° 5.107/66, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Segundo Delgado (2011, p. 1153):

> O FGTS organizava sistema alternativo ao modelo celetista, sujeito a uma opção expressa (por escrito) no instante da celebração do contrato. No modelo do Fundo, o empregado teria direito a depósitos mensais em sua conta vinculada, no importe de 8% sobre seu complexo salarial mensal, incluída a média de gorjetas (verbas dos artigos 477 e 478, caput, CLT). Inserindo-se por meio da opção escrita, no FGTS, o empregado estaria excluído, automaticamente, do sistema de indenizações crescentes por tempo de serviço previsto na CLT, não podendo mais alcançar, em consequência, a clássica estabilidade no emprego, após nove ou dez anos de tempo de serviço na empresa. Contudo, teria direito ao saque do Fundo de Garantia, no caso de sua dispensa desmotivada (...).

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o FGTS tornou-se garantia constitucional (art. 7º, III, da CRFB/88), sendo regulamentado pela Lei n° 8.036/90).

4.2 RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO

A responsabilidade pelo recolhimento do FGTS, nos termos do artigo 15 da Lei nº 8.036/90, é do empregador, sendo este obrigado a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT, bem como a gratificação natalina.

Ressalte-se que estarão excluídas as verbas indenizatórias e demais verbas que não fazem parte da remuneração, salvo o aviso prévio. Igualmente, não se incluem as parcelas descritas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Entende-se por empregador para os fins de recolhimento do:

> Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se (art. 15, §1º, da Lei nº 8.036/90).

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

> Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão de obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio (art. 15, §2º, da Lei 8.036/90).

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em: 26 ago.2011.

Atualmente, ao empregador doméstico é facultativo o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, uma vez que a legislação vigente dispõe que o depósito referente ao FGTS para estes empregadores é uma opção e não uma obrigação.

4.3 FISCALIZAÇÃO E SUJEITO ATIVO

Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sendo a responsabilidade de recolhimento dos contribuintes acima mencionados, figura como sujeito ativo em tal relação à União, por meio de um agente operador (Caixa Econômica Federal), sendo a fiscalização de encargo do Ministério do Trabalho, por intermédio de cada Delegacia Regional do Trabalho.

4.4 ALÍQUOTA E BASE DE CÁLCULO

A alíquota, regra geral, é de oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador; entretanto, haverá redução desta para dois por cento nos contratos de aprendizagem, conforme o artigo (art. 15, §7º, da Lei 8.036/90).

A base de cálculo é realizada sobre todas as parcelas que fazem parte da remuneração, inclusive gratificações e gorjetas, não sendo inclusas, entretanto, parcelas indenizatórias.

4.5 PRESCRIÇÃO DO FGTS

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho (Súmula 362 do TST).

FONTE: Disponível em: <www.superjuridico.com/jurisprudencia/64/fgts.html>. Acesso em: 26 ago. 2011.

5 PIS/PASEP

O Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), anteriormente regulados pelas Leis Complementares 07/70 e 08/70, foram unificados pela Lei Complementar 26/75.

Segundo Cassar (2011, p. 888), "caracteriza-se por um fundo de participação gerido pelo Governo Federal, calculado sobre o faturamento da empresa e não sobre o seu lucro. Por isso, é distinto da participação nos lucros".

5.1 PARTICIPANTES E CONTRIBUINTES

Figuram como participantes do PIS todos os empregados, salvo os rurais empregados de pessoa física e os domésticos. Participam, inclusive, os empregados rurais de pessoas jurídicas e trabalhadores avulsos. Quanto ao PASEP, seus participantes são os empregados e funcionários públicos.

5.2 ABONO ANUAL E QUOTAS

A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público deve financiar o programa do seguro-desemprego e o abono anual do PIS (art. 239 da CRFB/88).

Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual (abono anual), computado neste valor o rendimento das contas individuais (quotas), no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação da Constituição (art. 239, §3°, da CRFB/88). O valor do abono anual será o de um salário mínimo vigente na data a ser efetuado o pagamento.

FONTE: Disponível em: <www.brascont.com.br/informativo/inf9.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2011.

Os requisitos para receber o abono anual são:

1) Receber até dois salários mínimos mensais.
2) Ter exercido atividade remunerada, pelo período mínimo de 30 dias do ano/base.
3) Possuir cadastro no PIS ou Cadastro Nacional do Trabalho há no mínimo cinco anos.

Somente têm direito à percepção das quotas do PIS/PASEP os participantes cadastrados até o dia 4 de outubro de 1988 (art. 239, §3°, da CRFB/88). Os participantes cadastrados após esta data não possuem direito à percepção de quotas, mas somente ao abono anual, desde que cumpridos todos os requisitos mencionados.

6 SEGURO-DESEMPREGO

Regulamentado pela Lei nº 7.998/90,

O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive rescisão indireta, e ao trabalhador comprovadamente **resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo** (art. 2°, I, da Lei 7.998/90), e auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional (art. 2°, II, da Lei 7.998/90).

FONTE: Adaptado de: <www.pensandodireito.net/Downloads/.../SEGURO%20desemprego.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2011.

6.1 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO URBANO E RURAL

O inciso II do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garante aos trabalhadores urbanos e rurais o pagamento do seguro-desemprego em caso de

"DESEMPREGO INVOLUNTÁRIO", ou seja, os trabalhadores dispensados sem justa causa e que não tenham pedido demissão têm direito a tal benefício temporariamente.

Para apurar o valor do benefício deve-se levar em conta o salário mensal da relação empregatícia, observando a seguinte ordem publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

- Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses.

- Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses.

- Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado para fins de apuração. (grifos nossos).

- Caso o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer um dos últimos três meses, o salário será calculado com base no mês de trabalho completo.

Para aquele que recebe salário/hora, semanal ou quinzenal, o valor constante no requerimento deverá ser o do salário mensal equivalente, conforme a regra abaixo:

Cálculo do salário mensal

Salário/hora = Y --> Salário mensal = Y x 220
Salário/dia = Y--> Salário mensal = Y x 30
Salário/semana =Y --> Salário mensal = Y ÷ 7 x 30
Salário/quinzena = Y --> Salário mensal = Y x 2 (grifos nosso)

FONTE: Disponível em: <http://www.mte.gov.br/seg_desemp/beneficio.asp>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Por fim, em janeiro de 2011 foi publicada a seguinte tabela para cálculo do benefício do seguro-desemprego, também com publicação no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego, observando ainda que nenhuma parcela seja de valor inferior ao salário mínimo:

Calcula-se o valor do salário médio dos últimos três meses trabalhados e aplica-se na tabela a seguir:

Faixas de salário médio	Valor da parcela
Até R$ R$ 899,66	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R$ 899,66 até R$ 1.499,58	O que exceder a 899,66 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 719,12.
Acima de R$ 1.499,58	O valor da parcela será de R$ 1.019,70 invariavelmente.

FONTE: Disponível em: <http://www.mte.gov.br/seg_desemp/beneficio.asp>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Destarte, o art. 2º-B da Lei do Seguro-Desemprego (nº 7.998/90) estabelece que:

> Em caráter excepcional e pelo **prazo de seis meses,** os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre 12 e 18 meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do seguro-desemprego**, farão jus a três parcelas do benefício** [...].

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

6.2 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

O trabalhador doméstico também sofre discriminação no recebimento do seguro-desemprego, vez que somente tem direito se o empregador tiver recolhido seu FGTS (que é facultativo). Uma vez recolhido, terá direito a no máximo três parcelas, no valor de um salário mínimo cada parcela, independente de quanto percebia enquanto exercia sua atividade.

O Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br) estabelece que para poder requerer este benefício o doméstico dispensado sem justa causa deve cumprir os seguintes requisitos:

- Ter trabalhado como empregado doméstico pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses.
- Estar inscrito como Contribuinte Individual da Previdência Social e possuir, no mínimo, 15 contribuições ao INSS.
- Ter**, no mínimo, 15 recolhimentos ao FGTS como empregado doméstico**.
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.
- Não possui renda própria para seu sustento e de sua família. (grifos nossos)

FONTE: Disponível em: <http://www.mte.gov.br/seg_desemp/modalidades_domestico.asp>. Acesso em: 26 ago. 2011.

7 OBRIGATORIEDADE DE REFEITÓRIO

A Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho traz a previsão, em seu item 4.3, dos Refeitórios, definindo que: **Nos estabelecimentos em que *trabalhem mais de 300 (trezentos) operários é obrigatória a existência de refeitório*, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento**. (24.3.1)

A mesma norma define que nos estabelecimentos que contam com mais de 30 e até 300 trabalhadores, apesar de não ser obrigatório o refeitório, deverão ser asseguradas **condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições**. (24.3.15)

Neste sentido, o item 24.3.15.5 da NR 24 prevê ainda que, nos estabelecimentos com até 30 trabalhadores, poderão, observando as normas de medicina e segurança do trabalho, permitir as refeições no local de trabalho, desde que atendidas as disposições que seguem:

a) respeitar dispositivos legais relativos à segurança e medicina do trabalho;
b) haver interrupção das atividades do estabelecimento, nos períodos destinados às refeições;
c) não se tratar de atividades insalubres, perigosas ou incompatíveis com o asseio corporal.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr24.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

8 DIREITOS DA GESTANTE

Os direitos da gestante, na verdade, concernem à maternidade como um todo, visando não somente a proteção desta, mas, igualmente, a do nascituro, garantindo a este um desenvolvimento digno, com saúde, higiene e todos os cuidados necessários. Portanto, incorreta a menção de que tais dispositivos servem para a proteção única da gestante, quando, na realidade, cuidam de uma nova vida a ser gerada, não sendo, assim, um cuidado exclusivo com a mulher, e sim com ambos, a gestante e a vida que esta leva em seu ventre.

• Período de licença-maternidade

A empregada gestante possui direito à licença-maternidade de 120 dias, conforme art. 392 da CLT. Contudo, existe a possibilidade deste período ser ampliado para 180 dias (seis meses).

FONTE: Adaptado de: <www.ambito-juridico.com.br/.../index.php?...artigos>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Observamos que a **Lei nº 11.770/2008 criou o programa EMPRESA CIDADÃ e seu objetivo foi a prorrogação do período de convívio entre a mãe e a criança nos primeiros meses de vida, principalmente devido à amamentação. Percebemos pela previsão no art. 1º, que assim estabelece:**

> Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.
>
> § 1º **A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao programa**, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.
>
> § 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. (grifos nossos)
>
> [...]

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Contudo, ressaltamos que nem todas as empresas podem se utilizar deste benefício. O art. 5º da referida lei prevê que a pessoa jurídica deve ser tributada pelo lucro real para poder deduzir estes 60 dias de prorrogação do Imposto de Renda Pessoa Jurídica, ou seja, a empresa se cadastra como Empresa Cidadã, a empregada deve requerer a prorrogação "até o final do primeiro mês após o parto" (§ 1º, do art. 1º), o empregador pagará a licença por mais 60 dias e descontará do pagamento do IRPJ.

Empresas que tributam pelo lucro presumido, microempresa ou empresa de pequeno porte, ou ainda o empregador doméstico, profissional liberal, não poderão optar por este novo regime.

• Mãe adotiva

A Licença-maternidade da mãe adotiva ou que obtiver a guarda judicial do menor, independente da idade, tem o mesmo período de licença-maternidade da gestante (equiparado em 2002 pela Lei nº 10.421).

• Aborto

A CLT traz ainda a Licença Aborto, estabelecendo em seu art. 395:

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

FONTE: Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=8225>. Acesso em: 26 ago. 2011.

• Estabilidade da gestante

A estabilidade da gestante foi tratada no tema específico para as estabilidades, contudo, não é demais lembrar que se dá desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salientando que a adotante não tem direito a esta garantia de emprego.

• Transferência de função – Dispensa para consultas

Asseveramos que a gestante tem ainda, segundo o parágrafo 4º do art. 392 da CLT, direito à transferência de função durante a gravidez **quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho**. O mesmo artigo e parágrafo também trazem a previsão de que a gestante deverá ser dispensada **do horário do trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares**.

• Rompimento do contrato de trabalho

Se for prejudicial à sua gestação, a trabalhadora poderá romper o contrato de trabalho, conforme determina o art. 394 da CLT, que segue:

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

FONTE: Disponível em: <www.portalbebe.com.br/licenca_maternidade.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

• Amamentação

Após o nascimento do bebê, terá ainda o direito de amamentação quando do retorno à sua atividade laboral, consistindo em dois intervalos de 30 minutos cada até a criança completar seis meses de idade, conforme determina o art. 396 da CLT. Esclarecemos que estes intervalos serão remunerados, ou seja, computados na jornada diária.

Este intervalo diz respeito a cada filho. Se a empregada tiver gêmeos, por exemplo, terá direito a quatro intervalos de 30 minutos cada um.

9 LICENÇA-PATERNIDADE

A licença-paternidade tem previsão na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no inciso XIX do art. 7º, que determina direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, **licença-paternidade, nos termos fixados em lei**.

Cumpre destacar que a lei ainda não foi aprovada, portanto, continua-se a utilizar o prazo constante do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, parágrafo 1º do art. 9º, que determina: "Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias".

Este tempo é considerado ínfimo se considerada a finalidade: nascer o vínculo afetivo entre pai e filho. Observamos que vários projetos de lei estão em tramitação para aumento deste período, contudo, até o presente momento nada de plausível foi decidido.

10 SERVIÇO MILITAR

Barreto (2008, p. 150) esclarece que o empregado "durante o afastamento para o cumprimento do serviço militar não recebe do empregador salário e, sim, soldo do serviço militar, mas o tempo de afastamento é computado como de efetivo serviço; logo, é obrigatório o depósito do FGTS".

A previsão consta do art. 472 da CLT, que assim dispõe:

> Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, **não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador**.
>
> § 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é **indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias**, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.
>
> § 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º - Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

§ 4º - O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo

§ 5º - Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração (grifos nossos).

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt471a476.htm>. Acesso em: 26 ago. 2011.

Encerrada a disposição das diversas garantias previstas nos textos legais brasileiros destinados aos empregados/trabalhadores, passamos ao resumo deste tópico, e à execução das autotividades, nos acompanhe.

RESUMO DO TÓPICO 3

Iniciamos este tópico com o estudo do aviso prévio e suas formas: indenizado e trabalhado, a possibilidade de reversão, que verificamos ser realmente viável por decisão bilateral ou tácita, além da justa causa que venha a ocorrer neste período e a homologação das verbas rescisórias.

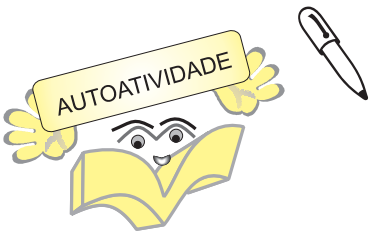
- Ato contínuo, analisamos as situações que decorrem no *status quo* da estabilidade provisória do emprego que está vinculada à gestante, ao acidentado, ao cipeiro, ao dirigente sindical, dentre outras, determinadas todas por pré-requisitos ou condicionantes, relembrando da importância do destaque da situação “provisória”.

- Outrossim, foram tecidas considerações quanto ao FGTS, sua base histórica, da responsabilidade quanto ao seu recolhimento, sua base de cálculo e alíquota, órgão fiscalizador do recolhimento e prescrição.

- Descrevemos informações quanto ao PIS/Pasep, seguro-desemprego e critérios que devem ser observados para a concessão de ambos.

- Ao final foram listados os direitos e garantias trabalhistas que abrangem os empregados/trabalhadores quanto ao refeitório, licença-paternidade e serviço militar.

- E seguimos com a realização das autoatividades que auxiliarão você, caro(a) acadêmico(a), a fixar o conteúdo.



1 Quanto ao aviso prévio, assinale a alternativa CORRETA:

( ) O aviso prévio trabalhado não integra o tempo de serviço do empregado.
( ) O aviso prévio pago integra a contabilização do tempo de serviço.
( ) O aviso prévio pode ser de 5, 10, 15 ou 30 dias.
( ) O aviso prévio só é possível com o período de 30 dias.

2 João Y trabalhou na Empresa BC por três anos. Descreva de que forma deve ser feita a homologação de suas verbas rescisórias.

3 De quem é a responsabilidade e de que forma acontece o recolhimento do FGTS?

4 Descreva qual a estabilidade do empregado contratado pela CLT acidentado ou com doença ocupacional.

5 Qual a prerrogativa necessária ao empregado doméstico para que ele tenha direito ao seguro-desemprego? Se ele puder recebê-lo, de que forma será?

6 Cite as principais características inerentes à prestação do serviço militar.

UNIDADE 2

TÓPICO 4

FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

1 INTRODUÇÃO

O Brasil foi o terceiro país no mundo a conceder férias remuneradas aos trabalhadores, ficando atrás apenas da Dinamarca (1821) e da França (1853). Contudo, as férias possuíam período de 15 dias (CASSAR, 2011).

O período de férias é direito assegurado, constitucionalmente, assim como o décimo terceiro salário.

As férias e o 13º salário sofrem interferência em seus cálculos se houver faltas ou afastamentos durante seu período aquisitivo.

Estarão descritos no conteúdo deste tópico: os encargos, prazos e prescrição das férias e o que for aplicável ao 13º salário.

Da mesma forma, ressaltaremos a importância da Segurança e Medicina do Trabalho (**SESMT**), da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (**CIPA**), do Programa de Alimentação do Trabalhador (**PAT**), tecendo igualmente considerações sobre o direito à greve.

Adentremos nos temas de estudo!

2 FÉRIAS

Inicialmente, no ano de 1889, as férias atingiam apenas os trabalhadores dos Ministérios da Agricultura, Comércio e Obras Públicas. Em 1890, tal direito foi concedido para ferroviários

e operários diaristas. (DELGADO, 2010). Em seguida, ampliou-se a concessão de férias para os que laboravam no comércio, na indústria e em instituições bancárias. Somente com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, as férias foram positivadas como um benefício que ampara todos os empregados.

De acordo com Delgado (2011, p. 891):

> Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.

Podemos citar ainda o conceito trazido por Barreto (2008, p.189), para quem as férias são [...] **períodos de interrupção do contrato de trabalho, nos quais o empregado, após ter completado o período aquisitivo (adquirido o direito às férias), não trabalha, mas recebe do seu empregador o salário**.

Segundo o disposto no art. 129 da CLT: **Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração**. Ressaltamos que o direito de descanso anual aplica-se a todos os empregados celetistas (regidos pela CLT), de forma direta, subsidiária ou se legalmente determinado.

A finalidade das férias anuais seria "a recuperação da capacidade física e mental perdida pelo trabalhador durante a prestação de serviços por certo lapso temporal (12 meses de serviço), além de proporcionar sua reinserção familiar, comunitária e política" (BARRETO, 2008, p. 189).

Após estas considerações iniciais, vamos analisar outras características pertinentes à temática.

2.1 PERÍODO AQUISITIVO

Os primeiros 12 doze meses de atividade na empresa são chamados de PERÍODO AQUISITIVO. "A aquisição decorre de um período de serviço mínimo para conferir o direito a férias anuais pagas" (SILVA, 2009a, p. 261)

Portanto, o período aquisitivo é requisito inicial para que o trabalhador possa gozar as férias. Esclarece Barreto (2008, p. 190) que "o período aquisitivo tem duração de 12 meses. Após cada ciclo de 12 meses de tempo de serviço, o empregado adquire direito a novas férias anuais".

Cassar (2011, p. 783) esclarece que "a contagem não é feita por ano civil (de janeiro a dezembro) e sim por aniversário da data da admissão".

2.2 PERÍODO CONCESSIVO E A DOBRA

Após adquirir o direito às férias, nasce o período de gozo, ou seja, o **Período Concessivo** que deverá ser escolhido pelo empregador, num só período, como regra geral.

Os primeiros 12 meses de atividade na empresa são chamados de **PERÍODO AQUISITIVO**, os próximos 12 meses tratam-se do **PERÍODO CONCESSIVO** (período de concessão das férias). Se o empregador não conceder o descanso anual durante esse período, deverá concedê-las **com o pagamento em dobro** (art.137 da CLT).

Imaginemos um trabalhador admitido no dia 1º de janeiro de 2010:

- **Período Aquisitivo:** de 01.01.2010 a 01.01.2011.

- **Período Concessivo:** de 01.01.2011 a 01.01.2012.

Se o empregador não conceder férias durante este período denominado de CONCESSIVO, estas deverão ser pagas com a dobra, ou seja, valor da remuneração em dobro.

Trazemos os ensinamentos de Cassar (2011, p. 795): "Se o empregador conceder as férias fora do prazo previsto no art. 134 da CLT, a **remuneração** será devida em **dobro**, como informa o art. 137 da CLT" (grifos no original). Enfatizamos que a dobra se refere ao **valor das férias** e **não ao período de descanso.**

Sendo assim, o empregador não deve deixar para conceder as férias ao trabalhador no último dia do período concessivo, pois o descanso ultrapassará este período, lhe sendo obrigatório o pagamento da dobra.

2.3 PERÍODO DE FÉRIAS E DURAÇÃO

O período de duração das férias deve respeitar critérios objetivos legalmente estipulados, fundamentando-se no período laborado e, ainda, na assiduidade do empregado. A princípio as férias são de 30 dias corridos, independente de quantos dias possui o mês.

Conforme disposto no art. 130 da CLT: após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: As faltas de que trata o art. 130 são aquelas consideradas injustificadas.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../Del5452compilado.htm>. Acesso em: 27 ago. 2011.

FALTAS AO SERVIÇO	DIAS DE FÉRIAS
5 faltas ou menos	30 dias corridos
de 6 a 14 faltas	24 dias corridos
de 15 a 23 faltas	18 dias corridos
de 24 a 32 faltas	12 dias corridos

Cassar (2011, p. 788) elucida que: “as faltas injustificadas ocorridas no período aquisitivo reduzem quantitativamente o período de descanso, sendo vedada a permuta de dias de falta pelos correspondentes dias de repouso, isto é, de um dia de falta para um dia de diminuição do descaso – um por um”.

Caro(a) acadêmico(a), as faltas justificadas constam do art. 473 da CLT, que segue:
Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:
I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.
II - Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.
III - Por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.
IV - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
V – Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
VII - Nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
IX - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
FONTE: Disponível em:<www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt471a476.htm>. Acesso em: 27 ago. 2011.

O tempo usufruído de férias é computado como tempo de serviço, sendo vedado ao empregador descontar, de tal período, as faltas do empregado. Quanto à modalidade, **após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção**:

DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL	DIAS DE FÉRIAS
+ de 22 horas até 25 horas	18 dias
+ de 20 horas até 22 horas	16 dias
+ de 15 horas até 20 horas	14 dias
+ de 10 até 15 horas	12 dias
+ de 5 até 10 horas	10 dias
5 horas ou menos	8 dias

Quando o empregado contratado sob a modalidade de trabalho em regime de tempo parcial tiver mais do que sete faltas injustificadas, terá o seu período de férias reduzido pela metade (parágrafo único do art. 130-A).

2.4 FÉRIAS PROPORCIONAIS

Segundo Delgado (2011, p. 896):

> A ordem jurídica estabelece um lapso temporal padrão para aquisição do direito às férias. Esse lapso temporal, denominado de período aquisitivo, corresponde a cada ciclo de 12 meses contratuais [...] No cômputo do período aquisitivo de férias, **cada fração temporal do mês/calendário superior a 14 dias conta-se como um mês** (art.146, parágrafo único, CLT). (grifo nosso)

Na hipótese de contrato de trabalho com duração inferior a 12 meses, o período aquisitivo será menor, proporcionalmente ao período laborado.

Assim, para cada mês ou fração maior do que 14 dias trabalhados, o empregado adquire o direito 1/12 de férias, atingindo 12/12, direito integral adquirido. Extinguindo-se o contrato antes, ocorrerá então o fenômeno das FÉRIAS PROPORCIONAIS, desde que o despedimento tenha ocorrido sem justa causa, vez que na dispensa com justa causa não haverá pagamento destas férias, e na culpa recíproca (encerramento por culpa do empregado e do empregador) será paga pela metade.

2.5 CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Para a correta concessão das férias, conforme disposto nos artigos 134 e seguintes, as seguintes regras deverão ser observadas:

a) Concessão por iniciativa do empregador.

b) Fixação da data para serem gozadas as férias à escolha do empregador conforme os seus interesses.

c) Deve ser participada por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, sendo necessário que desta participação o empregado emita recibo.

d) O pagamento deve ser realizado em até o máximo de dois dias antes do início do descanso.

e) O empregado deve fornecer sua carteira de trabalho ao empregador antes do início de gozo das férias, para que possa ser efetuada a devida anotação.

Acrescentamos ainda que os membros de uma mesma família que efetuarem serviços para a mesma empresa terão direito ao gozo das férias no mesmo período (caso desejarem), contanto que isto não prejudique os interesses da empresa ou estabelecimento (art. 136, § 1º, da CLT).

O empregado estudante, menor de 18 anos, tem o direito de coincidir as suas férias do trabalho com as suas férias escolares (art. 136, § 2º da CLT). Durante o período de férias é vedada ao empregado a prestação de serviços para outro empregador, a não ser que este esteja vinculado contratualmente a outro estabelecimento ou empresa (art. 138 da CLT).

Importante ainda asseverar que as férias podem, excepcionalmente, ser fracionadas em dois períodos, contudo, nenhum pode ser inferior a 10 dias. E ainda: os menores de 18 anos e os maiores de 50 deverão gozar do descanso anual de uma só vez (art. 134 da CLT).

FONTE: Adaptado de: <www.boletimjuridico.com.br/site.../Direito_do_Trabalho_em_síntese.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2011.

2.6 DA PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS

As férias servem para que o trabalhador possa descansar. Segundo Cassar (2011), **servem para que o obreiro possa se desconectar da empresa**. Entretanto, em algumas circunstâncias existe previsão da perda do direito de descansar, nascendo novo período aquisitivo, conforme estabelece o art. 133 da CLT:

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo, a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

FONTE: Disponível em: <http://www.comerciarios.com.br/Trabalho/ferias.htm>. Acesso em: 27 ago. 2011.

2.7 REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

A remuneração das férias consiste **no valor que este recebe na data da concessão**, somado a tal o valor de um **terço constitucional**. Conforme disposto no artigo 7º, inciso XVII, da CRFB/1988: **é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal**.

Conforme Cassar (2011, p. 792), o valor será o da data da concessão para os que recebem salário fixo mensal. Para aqueles que possuem contrato "por hora trabalhada, com jornada variável, apurar-se-á a média das horas trabalhadas do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário-hora na data da concessão das férias".

Acrescemos que existe ainda a possibilidade de receber por tarefa ou por peça e, para tanto, o valor da remuneração das férias seria "a média da produção do período aquisitivo, aplicando-se o valor da tarefa na data da concessão". E ainda para os que recebem salário variável, ou seja, comissão, percentual sobre as vendas, por exemplo, *"a* média duodecimal terá como base os 12 meses anteriores à concessão e não os 12 meses de período aquisitivo*"* (CASSAR, 2011, p. 792).

O terço constitucional é devido em todas as situações de férias, ainda que sejam indenizadas, proporcionais ou integrais, individuais ou coletivas. Tal posicionamento está positivado na Súmula nº 328 do TST.

Reiteramos ainda que os adicionais de hora extraordinária, insalubridade, periculosidade e noturno integram o cálculo das férias.

2.8 ABONO PECUNIÁRIO DAS FÉRIAS

O **abono pecuniário** ou abono de férias é matéria diversa do terço constitucional, não se devendo confundir este com aquele. Consiste na parcela das férias que poderá ser **convertida em dinheiro.** O seu valor é o da remuneração da época, levando-se em conta inclusive o terço constitucional.

Consiste em uma escolha do empregado, não estando este, de qualquer forma, obrigado a efetuar a conversão de um terço de suas férias em pecúnia. Conforme disposto no artigo 143 da CLT, **é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes**.

Quanto ao empregador, contanto que observado o prazo, este está vinculado à concessão do abono de férias; desejando o empregado, não há margem de escolha ao empregador. O pagamento do abono pecuniário deverá ser feito até dois dias antes do início do período de gozo, conforme previsto no artigo 145 da CLT.

De acordo com Barreto (2008, p. 205):

> O abono de férias deverá, porém, ser requerido 15 dias antes do término do período aquisitivo, e não 15 dias antes do início das férias. Portanto, o prazo legal para a conversão é de até 15 dias anteriores ao encerramento do período aquisitivo.

Ressalte-se ainda que o **abono pecuniário** não possui natureza salarial, não gerando, portanto, reflexo nas verbas trabalhistas. O limite do abono de férias é de um terço, não sendo possível, em hipótese alguma, efetuar-se conversão superior ao limite legal. De forma prática, 1/3 significam dez dias em um período aquisitivo de 30 dias, que pode ser convertido em pecúnia.

2.9 FÉRIAS COLETIVAS

Nas férias coletivas, diversamente das férias individuais, a data de gozo é fixada de forma genérica, atingindo uma pluralidade de empregados e não somente um trabalhador específico. Segundo o disposto no artigo 139 da CLT: **poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa**.

De acordo com Delgado (2011, p. 910):

> O título jurídico concessor das férias individuais é o ato unilateral do empresário de definição da data das férias (excetuada a hipótese de época de gozo definida judicialmente). Já no tocante às férias coletivas, o título jurídico concessor das férias será o ato unilateral do empregador (art.139, CLT) ou o instrumento negocial coletivo determinador do gozo de férias – acordo coletivo (art.143, §2º, CLT).

As férias coletivas possuem algumas peculiaridades (se comparadas às férias individuais), **como a supressão da faculdade de o menor empregado coincidir as férias trabalhistas com as férias escolares, a possibilidade de fracionamento em até duas frações de no mínimo 10 dias corridos cada** (art.139, §1º, CLT), **supressão do direito de os membros da mesma família coincidir a data das férias e, ainda, a impossibilidade de conversão em abono pecuniário, salvo se prevista em acordo coletivo.**

O prazo para pagamento das férias coletivas é de dois dias antes de seu início, da mesma forma como as férias individuais. Segundo Barreto (2008, p. 202):

> Quando mais de 300 empregados gozarem férias coletivas, a anotação na CTPS poderá ser feita mediante carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho. A anotação através do carimbo indicará apenas a época da concessão das férias, cabendo à empresa fornecer a cada empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação do pagamento da remuneração das férias, com indicação do início e fim das férias. Feita a anotação mediante carimbo, na ocasião da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na CTPS do empregado as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas usufruídas pelo empregado.

O empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. (art.139, §2º da CLT).

FONTE: Adaptado de: <www.jusbrasil.com.br/.../consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-545>. Acesso em: 27 ago. 2011.

Em igual prazo, o empregador deverá enviar cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho (art.139, §3º da CLT).

Lembramos ainda que na empresa, quando das férias coletivas, poderá ocorrer a situação de alguns empregados que ainda não completaram 12 meses do período aquisitivo, possuindo assim direito ao descanso proporcional, nascendo, desta forma, a contagem de novo período aquisitivo.

Barreto (2008, p. 203) traz o seguinte exemplo para esclarecer o tema:

"O empregado com dois meses de tempo de serviço faz jus a cinco dias de férias. Marcadas as férias coletivas de 30 dias para todos os empregados da empresa, este ficará afastado do serviço por um período total de 30 dias, distribuídos da seguinte forma: cinco dias de férias proporcionais + um terço;

- 25 dias de licença remunerada (licença simples, sem o terço constitucional)".

2.10 PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS

Prescrição nada mais é do que a perda de uma pretensão em virtude da inércia de seu titular. Para Delgado (2011, p. 925), "a prescrição atinge direitos patrimoniais e, assim, também a parcela de férias".

Quanto à contagem do prazo prescricional, sobre o tema regula o artigo 149 da CLT: **a prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho**. Assim, o prazo é iniciado ao final do período concessivo de férias, ou ainda, da extinção do contrato de trabalho.

De acordo com Barreto (2008, p. 211):

> A norma constitucional (art.7º, XXIX, da CF-88) fixou prazos prescricionais para cobrança de créditos trabalhistas: Prazo prescricional de dois anos, contados do encerramento do contrato de trabalho,e de cinco anos, durante a vigência do contrato. Reunidas as duas normas (art.7º, XXIX, da CF-88 e art.149 da CLT), conclui-se que: Durante a vigência do contrato de trabalho, o prazo prescricional corre do término do período concessivo, sendo o mesmo de cinco anos. Após o encerramento do contrato de trabalho, o prazo é de dois anos. Poderá reclamar o empregado os últimos cinco anos contados do término de cada período concessivo lesado (não usufruído).

Ressalte-se que no caso de empregado menor não há ocorrência de prazo prescricional, este só tem início a partir da data em que cumprir, o empregado, maioridade.

2.11 DA COMUNICAÇÃO, ANOTAÇÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS

As férias devem ser comunicadas por escrito ao empregado, não há possibilidade de comunicação verbal. A comunicação de férias deve ser feita com antecedência de no mínimo 30 dias. Dessa participação, o empregado dará recibo (art. 135 da CLT).

As férias deverão ser anotadas na CTPS do empregado, e este não poderá gozá-las sem apresentar a mesma ao empregador. A concessão de férias será igualmente anotada no livro ou na ficha de registro de empregados. O art. 51, II, da Lei Complementar nº 123/06, exime a microempresa e empresa de pequeno porte a anotar a concessão de férias no livro ou registro de empregados.

O pagamento deverá ser feito até dois dias antes do início do período de gozo (art. 145 CLT).

3 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário, ou o trezeno, surgiu com o hábito recorrente de agraciar os empregados ao final do ano com um valor além de seu salário habitual, chamado inicialmente de gratificação natalina, por ser concedido no final do ano, para colaborar com o Natal do obreiro.

A Lei nº 4.090/62 tornou o pagamento do décimo terceiro salário obrigatório, deixando este de ser uma faculdade do empregador. Surgiram determinadas dúvidas sobre a sua forma de pagamento, como, por exemplo, a equivocada compreensão de que o pagamento do décimo terceiro salário positivado pela mencionada lei deveria ser cumulado com o pagamento da parcela paga espontaneamente. Posteriormente, se firmou o entendimento de que a gratificação espontânea seria compensada com o pagamento do décimo terceiro.

Possuem direito à percepção da gratificação natalina os empregados urbanos, rurais, domésticos, trabalhadores avulsos e inclusive os servidores públicos. A sua natureza jurídica é salarial.

Segundo disposto no artigo 1° da Lei 4.090/62:

No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 27 ago. 2011.

3.1 PAGAMENTO

Deverá ser pago integralmente pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que tenha recebido a título de adiantamento (art. 1° Lei nº 4.749/65).

• Valor:

Quanto ao valor, a CLT estabelece que para apuração do décimo terceiro salário **deve-se levar em conta o total de seus ganhos**, inclusive se houver gorjeta no período.

• Adiantamento (1ª parcela):

Da parte fixa da remuneração normalmente o empregador adianta 50% para o empregado, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano (art. 2°, Lei nº 4.749/65).

Ressalte-se que, conforme o §1º do artigo supra, o empregador **não estará obrigado a pagar o adiantamento**, no mesmo mês, a todos os seus empregados. Entretanto, caso o empregado efetue requerimento tempestivo para que a percepção do adiantamento coincida com as férias, então, estará o empregador vinculado ao seu pagamento.

Quanto ao requerimento tempestivo, será assim considerado sempre que o empregado o requerer no mês de janeiro do correspondente ano (art. 2°, §2°, Lei nº 4.749/65).

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento do décimo terceiro salário, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado com a gratificação devida nos termos do art. 3º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado (art. 2°, §3°, Lei nº 4.749/65).

• Segunda parcela:

O restante da remuneração a título de décimo terceiro salário deve ser quitado até o dia 20 de dezembro de cada ano, correspondendo à remuneração de dezembro, deduzida a primeira parcela.

• Parcela única:

Se o empregador optar em efetuar o pagamento para o trabalhador de uma só vez, deverá fazê-lo até o dia 30 de novembro de cada ano (último dia útil de novembro).

Destacamos que existe a necessidade de recolher o FGTS sobre cada uma das parcelas ou da parcela única.

3.2 PERDA DO DIREITO AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário não será devido nos casos de dispensa por justa causa, ou ainda, se não houver sido adquirido tal direito. Para Cassar (2011, p. 843): "considera-se adquirido o décimo terceiro salário depois do dia 14 de dezembro de cada ano, mesmo que seja proporcional".

A perda do direito à percepção da gratificação natalina na hipótese mencionada atinge somente a referente ao ano da extinção contratual devido à justa causa. Quando a resilição contratual ocorrer por iniciativa do empregado, será devida a gratificação conforme disposto na Súmula 157 do TST.

3.3 ENCARGOS SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO

Cassar (2011, p. 844) assevera que sobre o décimo terceiro salário incide apenas Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Previdência Social (INSS), "pois ela não integra as demais parcelas por eventual no ano. Entretanto, como o décimo terceiro salário é calculado sobre a gama salarial, as demais parcelas, quando pagas habitualmente, integram a remuneração para pagamento do trezeno". Além da incidência do Imposto de Renda sobre os valores e alíquotas atribuídas à remuneração recebida pelo empregado/trabalhador.

3.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO COMPLEMENTAR

Poderá haver pagamento de diferença de 13º salário por ocasião de aumentos salariais ou diferenças de variáveis quando do cálculo da folha de dezembro, como horas extras, comissões, entre outros adicionais.

Esta diferença poderá ser paga juntamente com a folha normal do mês de dezembro. No entanto, o cálculo deve ser feito de forma separada, ou seja, faz-se o cálculo novamente do 13º salário com o novo salário ou com as novas médias, apuram-se as diferenças (proventos e descontos) e lança-se discriminadamente na folha de dezembro.

Sobre as diferenças apuradas incidirão os encargos normais como especificados anteriormente, tanto por parte do empregado quanto por parte da empresa.

FONTE: Adaptado de: <www.guiatrabalhista.com.br/.../encargos_13salario.htm>. Acesso em: 27 ago. 2011.

3.5 LICENÇA-MATERNIDADE E O PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Durante o período de afastamento da licença-maternidade, a empregada faz jus normalmente ao décimo terceiro salário, inclusive sofrendo as incidências de INSS, FGTS e IRRF, sendo o valor correspondente a este período deduzido na GPS do recolhimento previdenciário correspondente.

As seguradas que perceberem o benefício através da Previdência Social receberão a remuneração correspondente ao décimo terceiro referente à licença-maternidade, diretamente do INSS, denominado abono anual.

FONTE: Disponível em: <http://www.agricont.com.br/previdencia/maternidade.htm>. Acesso em: 20 jul. 2011.

3.6 FALTAS E AFASTAMENTOS

As faltas não justificadas e descontadas em folha podem ser deduzidas para fins de apuração dos dias trabalhados no mês.

O empregado só terá modificações no décimo terceiro salário se faltar mais de 15 dias num mesmo mês. Considerando que o empregado recebe 1 avo por mês, e num ano pode totalizar 12 avos, esse 1 avo fica prejudicado quando existirem mais de 15 dias de faltas.

Lembrando que estamos tratando das faltas que efetivamente tenham sido descontadas na folha de pagamento, e não as ausências justificadas e os afastamentos legais.

Estando o contrato de trabalho suspenso, o período de suspensão não integra a contagem, por exemplo: auxílio-doença e acidente de trabalho, sendo que neste momento o empregado receberá parcela do Instituto Nacional do Seguro Social.

FONTE: Adaptado de: <http://www.professortrabalhista.adv.br/d%C3%A9cimo_terceiro_sal%C3%A1rio.htm>. Acesso em: 27 ago. 2011

Acidente do trabalho - As faltas ou ausências decorrentes de acidente de trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina. (Enunciado 46º TST).

4 OUTROS DIREITOS TRABALHISTAS

A legislação trabalhista brasileira contempla algumas outras condicionantes que têm por objetivo a proteção do empregado, seu bem-estar, no intuito de mantê-lo com sua capacidade laboral e integrado ao mercado de trabalho e à sociedade.

Vamos conhecer algumas delas.

4.1 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT

De acordo com Martins (2008, p. 621), a "segurança e a medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador".

As empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nos quais será necessária a existência de profissionais especializados exigidos em cada empresa. Suas regras estão especificadas na NR 4 da Portaria nº 3.214/78. O dimensionamento do SESMT depende da gradação do risco da atividade principal e do número total de empregados existentes no estabelecimento.

4.2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO – CIPA

Atendendo ao disposto no art. 163 da CLT, é obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme as instruções do Ministério do Trabalho que estão contidas na NR 5 da Portaria nº 3.214/78.

Assevera Martins (2008, p. 625):

> Tem a CIPA por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como, orientando os trabalhadores quanto à sua prevenção.

A CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados. Os representantes do empregador titulares e suplentes serão por ele indicados, anualmente, entre eles o presidente da CIPA. Os representantes dos empregados titulares e suplentes serão eleitos em escrutínio secreto pelos interessados, independente de serem sindicalizados, entre os quais estará o vice-presidente da CIPA. O mandato dos membros da CIPA é de um ano, permitida a reeleição. A CIPA deverá ser registrada no órgão regional do Ministério do Trabalho até 10 dias depois da eleição. **A garantia de emprego está disposta para empregado eleito** e não indicado pelo empregador para ser presidente da CIPA.

4.3 PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

O Programa de Alimentação do Trabalhador (**PAT**) foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que priorizam o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais. Este programa, estruturado na parceria entre governo, empresa e trabalhador, tem como unidade gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho/ Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

O PAT tem por objetivo melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida, a redução de acidentes de trabalho e o aumento da produtividade.

FONTE: Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pat/default.asp>. Acesso em: 20 jul. 2011.

Caro(a) acadêmico(a), para que você conheça melhor todos os pressupostos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, acesse *site* do Ministério do Trabalho e do Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pat/default.asp>.

4.4 DIREITO DE GREVE

A greve é considerada, em nossa legislação, como uma suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (art. 2º da Lei nº 7.783/89).

> O exercício do direito de greve previsto no art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, é assegurado apenas ao trabalhador subordinado, não podendo ser exercido por trabalhador autônomo, mas poderá ser exercido por trabalhador avulso, pois este tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício permanente (MARTINS, 2008, p. 825).

A greve não é um direito absoluto, tem limitações. O parágrafo terceiro do art. 6º da Lei nº 7.783/89 determina que os atos empregados pelos grevistas não poderão causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Os militares estão proibidos de fazer greve, art. 142, parágrafo 3º, IV da CRFB/88.

Sendo a greve um direito coletivo, a titularidade é dos trabalhadores, mas sua instauração pertence à organização sindical dos quais estes participam.

O parágrafo único do art. 3º da Lei nº 7.783/89 afirma que o aviso de greve deverá ser fornecido com antecedência mínima de 48 horas ao sindicato patronal ou aos empregadores, ou ainda, em serviços ou atividades essenciais, com antecedência mínima de 72 horas (art. 13 da Lei nº 7.783/89).

FONTE: Adaptado de: <http://www.scribd.com/doc/56115089/52994781-DIREITO-COLETIVO-SINDICAL>. Acesso em: 27 ago. 2011.

O art. 11 da Lei nº 7.783/89 determina que os sindicatos, os empregadores e os empregados ficam obrigados de comum acordo a garantir, durante a paralisação, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis à comunidade quando se tratar de greve nos serviços e atividades essenciais previstos em rol taxativo no art. 10 da Lei nº 7.783/89.

FONTE: Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/18935/a-greve-do-servidor-publico-civil-e-o-principio-da-continuidade-dos-servicos-publicos/2>. Acesso em: 27 ago. 2011.

O art. 9º da CRFB relata que os abusos cometidos decorrentes do direito de greve sujeitam os responsáveis às penas da lei. O direito de greve do servidor público será exercido nos limites definidos em lei específica (art. 37, VII, CRFB/88). O Supremo Tribunal Federal entende que, enquanto não for editada lei específica, deve ser observada a Lei nº 7.783 quanto aos limites de greve no serviço público.

FONTE: Adaptado de: <http://www.scribd.com/doc/6186840/Direito-de-Greve>. Acesso em: 27 ago. 2011.

RESUMO DO TÓPICO 4

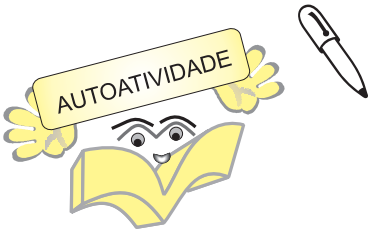
Neste tópico foram analisados os temas pertinentes às férias e ao décimo terceiro salário, constituindo direitos do trabalhador (empregado urbano e rural, doméstico e avulso) previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

- Em relação às férias, foi indispensável fazer a distinção entre seus períodos aquisitivos, de gozo, dobra, descontos e aspectos afins.

- O pagamento do décimo terceiro salário, a gratificação natalina, como era conhecida, primeiramente, quando se tratava apenas de um direito costumeiro, se tornou obrigatório diante da Lei nº 4.090, de 13/07/1962.

- Contatamos que para se ter direito ao 13º salário é preciso que o empregado tenha trabalhado em cada um dos 12 meses do ano, no mínimo durante 15 dias. Caso não tenha 15 dias trabalhados em determinado mês, perderá o valor de 1/12 avos correspondente.

- Descrevemos outros direitos assegurados ao empregado/trabalhador, o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o Programa de Alimentação do Trabalhador e o Direito de Greve.



1 No dia 30 de novembro a Empresa Y pagará a primeira parcela do 13º salário para os empregados do departamento de produção, e somente no dia 5 de dezembro pagará a primeira parcela aos demais. Explique o que está incorreto nesta forma de pagamento.

2 Até quando o empregador pode fazer o pagamento da segunda parcela do décimo terceiro salário?

3 Quanto à temática das férias, classifique V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas:

( ) As férias devem ser pagas ao empregado dois dias após o início de seu gozo.
( ) A falta de dois dias sem justificativa enseja a perda do direito aquisitivo integral das férias.
( ) A concessão do período de férias é prerrogativa do empregador.
( ) Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Agora, assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

( ) F- V- F- F.
( ) V- V- F- V.
( ) F- F –V- V.
( ) V - V -F –F.

4 Conceitue o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho.

5 Qual o entendimento do STF para a greve dos servidores públicos?

UNIDADE 2

TÓPICO 5

PREVIDÊNCIA SOCIAL

1 INTRODUÇÃO

A Seguridade Social é tema com previsão constitucional, constando no art. 194 da CRFB/1988, que compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os **direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (grifos nossos)**.

Deste modo, cumpre-nos esclarecer que a Previdência Social traz benefícios para os segurados (aqueles que contribuem), sendo assunto distinto da Assistência Social, concedida aos cidadãos em vulnerabilidade social, e da saúde, que é direito de todos e dever do Estado.

Outrossim, muitos empregados reclamam pelo fato de pagar a Previdência Social de forma obrigatória (desconto no holerite/folha de pagamento) e não obter acesso aos serviços de saúde. Entretanto, nos cumpre esclarecer que o Instituto Nacional do Seguro Social (Previdência Social) não tem ligação com o outro (Saúde), a não ser por fazerem parte do tripé da Seguridade Social: Previdência Social, Assistência Social e Saúde.

Após estas considerações iniciais, enfatizamos que nosso conteúdo se limita ao estudo da Previdência Social, analisando os segurados obrigatórios e facultativos, o salário de contribuição do trabalhador e da empresa, bem como os benefícios concedidos no caso de adversidades.

Caro(a) acadêmico(a), é importante ainda iniciarmos a abordagem cientes de que **INSS** é o **INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL** – local físico, e não se refere à contribuição paga.

Vamos à disposição do conteúdo. Excelente leitura.

Bons estudos!

2 PREVIDÊNCIA SOCIAL

A título de conhecimento histórico, no Brasil, as primeiras manifestações de preocupação com a necessidade da implantação de seguro para os trabalhadores *"*deram-se através das Santas Casas de Misericórdia, como a de Santos (1543), montepios e sociedades beneficentes, todos de cunho mutualista e particular*"* (TAVARES, 2011, p. 58-59).

Contudo, o marco da Previdência Social foi a Lei Eloy Chaves (Decreto-lei nº 4.682/1923), que criou a Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. "Com isso, caracterizou-se a década de 20 do século passado pela proliferação das Caixas de Aposentadoria e Pensão, vinculadas a empresas e de natureza privada". (TAVARES, 2011, p. 59).

A Previdência Social, hodiernamente, possui previsão constitucional, artigos 201 e 202 do referido diploma (CRFB/88), possuindo ainda duas leis específicas e um regulamento da matéria: Lei de Benefícios Previdenciários – Lei nº 8.213/91, Lei do Custeio da Previdência – Lei nº 8.212/91 e o Regulamento da Previdência Social – Decreto nº 3.048/99.

A Previdência Social nada mais é do que um seguro para cobertura de eventos, como doença, velhice, maternidade etc., conforme preceitua o art. 201 da CRFB/88, que segue:

> Art. 201. A Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:
>
> I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
>
> II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
>
> III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
>
> IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
>
> V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

FONTE: Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.02.2010/art_201_.shtm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Precisamos prever que, no futuro, algum destes eventos poderá se efetivar, portanto,

o pagamento à Previdência Social é para uma garantia de que teremos direito e acesso aos benefícios estipulados nesta legislação.

Acrescentamos que a previdência tem caráter contributivo, ou seja, somente poderá receber qualquer dos benefícios o segurado que contribuir. Garantido, por força do art. 201 § 2º da CRFB/88, que **nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo**.

2.1 SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os segurados da Previdência Social são pessoas naturais filiadas ao Regime Geral da Previdência Social, portanto, não possuindo Regime Próprio de Previdência (como os servidores públicos).

O art. 11 da Lei de Benefícios Previdenciários – Lei nº 8.213/91 – classifica os segurados em obrigatórios e facultativos. Os primeiros são divididos em cinco categorias: empregados, empregados domésticos, contribuintes individuais, avulsos e segurados especiais; os segundos são aqueles que não contribuem para qualquer regime e pretendem ser amparados com os direitos concedidos pela legislação. Ex.: dona de casa, desempregado, estudante, entre outros.

Passaremos à análise de cada um dos segurados obrigatórios:

- **Empregado**: segundo o art. 11, inciso I, alínea "a", da Lei de Benefícios, é "aquele que presta serviço de **natureza urbana ou rural à empresa**, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado" (grifos nossos). Esta previsão se aproxima do conceito de empregado segundo a CLT, estudado na Unidade 1.

O art. 11, inciso I da Lei nº 8.213/91, continua apresentando outros tipos de trabalhadores que integrarão o rol dos segurados empregados:

> [...]
>
> b) aquele que, **contratado por empresa de trabalho temporário**, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas;
>
> c) o brasileiro ou o estrangeiro **domiciliado e contratado no Brasil** para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior;

d) aquele que **presta serviço no Brasil a missão diplomática** ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;

e) o **brasileiro civil** que trabalha para a União, **no exterior,** em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio;

f) o brasileiro ou estrangeiro **domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior**, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../D3142impressao.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

g) o servidor público **ocupante de cargo em comissão**, sem vínculo efetivo com a União, autarquias, inclusive em regime especial, e fundações públicas federais.

h) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, **desde que não vinculado a regime próprio de previdência social**;

i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, **salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;**

j) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, **desde que não vinculado a regime próprio de previdência social**. (grifos nossos).

FONTE: Disponível em: <http://forum.jus.uol.com.br/118478/>. Acesso em: 29 ago. 2011.

- **Empregado doméstico:** o inciso II do mesmo artigo, do mesmo texto legal (art. 11, Lei nº 8.213/91), traz o conceito para esta espécie de trabalhador **aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos**.

- **Contribuinte individual**: a categoria criada em 1999 com a Lei nº 9.876, envolvendo a previsão de duas espécies de segurados, o autônomo e o empresário, agora integrantes desta categoria; arrolamos as alíneas do inciso V, art. 11 da Lei de Benefícios Previdenciários (Lei nº 8.213/91):

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, **em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais**; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e

10º deste artigo; **[se for inferir a esta área será considerado segurado especial]**

b) a pessoa física, proprietária ou não, **que explora atividade de extração mineral - garimpo,** em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;

c) o **ministro de confissão religiosa** e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa;

e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, **salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;**

f) o titular de firma individual urbana ou rural**, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima**, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio-gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;

g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, **sem relação de emprego;**

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (grifos nossos).

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

- **Avulso**: o art. 11, inciso VI, da Lei nº 8.213/91, traz apenas a previsão do avulso como segurado obrigatório. Para compreendê-lo, precisamos do apontamento doutrinário:

> Aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra – OGMO, nos termos da Lei nº 8.630/93 (TAVARES, 2011, p. 78).

Coube ao Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) arrolar algumas espécies de segurados avulsos (art. 9, inciso VI):

a) o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;
b) o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e

minério;
c) o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);
d) o amarrador de embarcação;
e) o ensacador de café, cacau, sal e similares;
f) o trabalhador na indústria de extração de sal;
g) o carregador de bagagem em porto;
h) o prático de barra em porto;
i) o guindasteiro;
j) o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos [...].

FONTE: Disponível em: <http://www.etecnico.com.br/paginas/mef12078.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

- **Segurados especiais**: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros [...] (art. 11, inciso VII da LBP/ Lei nº 8.213/91). O inciso ainda elenca, em suas alíneas, quais as condições exigidas para que o trabalhador integre esta espécie de segurado:

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

1. **agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais**;

2. **de seringueiro ou extrativista vegetal** que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida;

b) **pescador artesanal** ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e

c) **cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesseis)** anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e *b* deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo (grifos nossos).

FONTE: Disponívelem: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6722.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Destacamos que a própria lei se preocupou em trazer o conceito de regime de economia familiar, como sendo a atividade em que o trabalho dos membros da família é **indispensável à própria subsistência** e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é **exercido em condições de mútua dependência e colaboração**, **sem a utilização de empregados permanentes** (§ 1º, inciso VII, art. 11, LBP (Lei nº 8.213/91) (grifos nossos).

Quanto ao Segurado Facultativo, nos utilizaremos do Regulamento da Previdência Social para trazer a conceituação e também os exemplos desta modalidade de contribuinte. O art. 11 do Decreto nº 3.048/99 destaca que é segurado facultativo **o maior de 16 anos de idade** que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 199, **desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da previdência social**.

§ 1º Podem filiar-se facultativamente, **entre outros:** [caráter exemplificativo]
I - a dona de casa;
II - o síndico de condomínio, quando não remunerado;
III - o estudante;
IV - o brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;
V - aquele que deixou de ser segurado obrigatório da Previdência Social;
VI - o membro de conselho tutelar de que trata o art. 132 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, quando não esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social;
VII - o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa de acordo com a Lei nº 6.494, de 1977;
VIII - o bolsista que se dedique em tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja [...].
IX - o presidiário que não exerce atividade remunerada nem esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social [...].

FONTE: Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1997/2172.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

X - o brasileiro residente ou domiciliado no exterior, salvo se filiado a regime previdenciário de país com o qual o Brasil mantenha acordo internacional; e
XI - o segurado recolhido a prisão sob regime fechado ou semiaberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas, com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade afim, ou que exerce atividade artesanal por conta própria.

FONTE: Disponível em: <http://www.foccuscontabil.com.br/foccus/presidente-da-republica-decreta-modificacao-nas-regras-da-previdencia-social-para-detentos/>. Acesso em: 29 ago. 2011.

O referido artigo procurou esclarecer também que não podemos nos filiar ao Regime Geral da Previdência Social como facultativos, se participarmos do Regime Próprio de Previdência Social (§ 2 º do Decreto nº 3.048/99). Exemplo: se formos servidores públicos e o órgão para o qual laboramos possui regime próprio, é com este que estaremos vinculados. Não poderei optar em também contribuir para o Regime Geral de Previdência, como facultativo, para no futuro receber duas aposentadorias, uma de cada regime. Contudo, se, além de servidor público, trabalho em uma empresa como empregado, serei segurado obrigatório também do Regime Geral, sem possibilidade de escolha, e neste caso, então, poderei receber dois benefícios caso venha a ocorrer algum evento previsto na legislação.

2.2 DEPENDENTES

Os dependentes do segurado constam do art. 16 do Regulamento da Previdência Social, Decreto nº 3.048/99, que os separa em classes. Na falta de uma classe, exclui as seguintes, e ainda, os integrantes da mesma classe concorrem em igualdade de condições.

- **1ª CLASSE**: "o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado de qualquer condição, **menor de vinte e um anos ou inválido**" (inciso I, Decreto nº 3.048/99).

A dependência desta classe é presumida, ou seja, não há necessidade de provar que aquele valor é indispensável para a subsistência. Exemplo: João, segurado empregado, casado com Maria, possui três filhos com idade inferior a 21 anos. No caso de seu falecimento, seus dependentes têm direito a pensão por morte, que deverá ser dividida em quatro partes (esposa + três filhos); à medida que os filhos completem a idade limite, o valor volta a ser dividido entre os dependentes restantes, até o valor inteiro ser pago para a esposa, apenas (quando os filhos completarem 21 anos).

O parágrafo 3º do art. 16 do Decreto nº 3.048/99 traz os equiparados a filho como sendo: **o enteado e o menor que esteja sob sua tutela e desde que não possua bens suficientes para o próprio sustento e educação**, existindo declaração formal do segurado e que haja prova da dependência econômica, diferentemente dos filhos descritos no inciso I do Decreto nº 3.048/99, onde a dependência é presumida.

O parágrafo 4º deste mesmo artigo e decreto traz a previsão dos tutelados também equiparados a filhos, desde que exista o termo de tutela para apresentação no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

- **2ª CLASSE**: os pais (inciso II, Decreto nº 3.048/99). Esta segunda classe somente será considerada caso a primeira classe não exista, e ainda, os pais precisam provar a dependência econômica para possuírem o direito à pensão por morte, por exemplo.

- **3ª CLASSE**: na falta da 1ª e da 2ª classe, verificaremos a existência do **irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido**.

3 CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO

A Previdência Social faz parte da Seguridade Social e no art. 195 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consta que esta deverá ser **financiada por toda sociedade, direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios** [...] (art. 195/CRFB/88), constando ainda que seguintes contribuições sociais serão objeto do financiamento:

> Art. 195 [...]
>
> I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:
>
> a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
>
> b) a receita ou o faturamento;
>
> c) o lucro;
>
> II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;
>
> III - sobre a receita de concursos de prognósticos.
>
> IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

FONTE: Disponível em: <http://www.andersonfurlan.com.br/aulas/34-aula-tributario-custeio-da-seguridade-social.html>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Observamos que a Lei nº. 8.212/91 é a Lei do Custeio da Previdência – LCP, que será abordada nos próximos tópicos.

3.1 SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO DO SEGURADO E BASE DE CÁLCULO

As contribuições da Previdência Social por parte do segurado possuem um limite fixado em lei e atualizado anualmente, tendo sido fixado em 31.12.2010 no valor R$ 3.689,66. **Isto quer dizer que se o segurado empregado, por exemplo, receber um salário de R$ 5.000,00, deverá recolher 11% apenas sobre R$ 3.689,66**.

SEGURADO EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E AVULSO:

O art. 20 da Lei nº 8.212/91 estabelece que a contribuição para a Previdência Social destes segurados deverá corresponder à alíquota sobre seu salário de contribuição mensal de acordo com a seguinte tabela, atualizada em 31.12.2010, disponível no *site* do Ministério da Previdência Social.

FONTE: Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313>. Acesso em: 29 ago. 2011.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R$)	**ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS (%)**
Até R$ 1.106,90	**8,00**
De R$ 1.106,91 a R$ 1.844,83	**9,00**
De R$ 1.844,84 até R$ 3.689,660	**11,00**

CONTRIBUINTE INDIVIDUAL E SEGURADO FACULTATIVO

Poderíamos dividir o segurado contribuinte individual em duas espécies:

- aquele que trabalha por contra própria, e
- aquele que presta serviços para empresas.

Para tanto, a princípio estes segurados (contribuinte individual e facultativo) contribuem com alíquota de 20% sobre o salário de contribuição. Entretanto, a partir de 2011 (Medida Provisória 529) surgiu uma nova possibilidade: ao aceitar a exclusão do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição, a alíquota passaria a 11%, desde que estes **segurados trabalhem por conta própria sem relação de trabalho com empresa ou equiparado a do segurado facultativo** (inciso I, § 2º, do art. 20, LCP, Lei nº 8.212/91), ou ainda, 5% no caso de microempreendedor individual (aquele que aufere renda anual de até R$ 36.000,00 e tenha se cadastrado nesta categoria).

Em estabelecendo o contribuinte a alíquota de 11% e abrindo mão da possibilidade de aposentadoria por tempo de contribuição, a sua única possibilidade, excluídos os eventos gravosos (por exemplo, a invalidez), será a aposentadoria por idade.

Se o contribuinte individual que trabalha por contra própria e o facultativo optarem em pagar 11% sobre o salário de contribuição, portanto abrindo mão de requerer o benefício da aposentadoria por tempo de contribuição, vierem a se arrepender, deverão indenizar a Previdência Social com a diferença dos 11% para os 20%.

Esclarecemos que aqueles contribuintes individuais que prestam serviços para empresas não podem optar em pagar 20%, vez que a empresa fica responsável pelo recolhimento.

4 CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA

A Lei nº. 8.212/91 traz o conceito de empresa, em seu art. 15, considerando como **a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional** (inciso I, Lei nº 8.212/91), e também como empregador doméstico a **pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico** (inciso II, Lei nº 8.212/91).

FONTE: Adaptado de: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=573>. Acesso em: 29 ago. 2011.

O parágrafo único do referido artigo e texto legal traz a previsão dos equiparados a empresa: **contribuinte individual em relação a segurado que lhe presta serviço, bem como: a cooperativa, a associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, a missão diplomática e a repartição consular de carreira, estrangeiras**.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

4.1 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NA RELAÇÃO DE EMPREGADOS/AVULSOS

Importante esclarecer que no pagamento da empresa a título de contribuição social **não existe limite, como foi discorrido no item anterior, em relação aos trabalhadores**. **Assim, se o empregado receber R$ 5.000,00, é sobre esse valor que deve ser recolhida a contribuição do/pelo empregador**.

Quanto ao percentual, o art. 22 da Lei nº 8.212/91 estabelece que a contribuição da empresa correspondente a vinte por cento sobre **o total das remunerações pagas**, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, **aos segurados empregados e trabalhadores avulsos** que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa (inciso I, art. 22, da Lei nº 8.212/91). (grifos nossos).

FONTE: Adaptado de: <http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/524314/?>. Acesso em: 20 ago. 2011.

Além deste valor, a empresa também deverá pagar percentual sobre o risco ambiental da atividade – quanto maior o risco dos trabalhadores sofrerem acidente de trabalho, maior a alíquota sobre a remuneração dos segurados empregados e avulsos (art. 22, inciso II, Lei nº 8.212/91), na seguinte proporção:

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

FONTE: Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/1439/seguro-acidente-de-trabalho-sat>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Caso a empresa tenha como atividade-fim: **bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização, agentes autônomos de seguros privados e de crédito e entidades de previdência**

privada abertas e fechadas, **além dos 20% deverá pagar um adicional de 2,5%** devido à atividade desenvolvida (§ 1º do art. 22, Lei nº 8.212/91).

FONTE: Adaptado de: <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/formascontrib.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Os parágrafos do art. 22 da Lei nº 8.212/91 trazem outras exceções que merecem ser analisadas:

§ 6º A contribuição empresarial da associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional destinada à Seguridade Social, em substituição à prevista nos incisos I e II deste artigo, corresponde a cinco por cento da receita bruta, decorrente dos espetáculos desportivos de que participem em todo o território nacional em qualquer modalidade desportiva, inclusive jogos internacionais, e de qualquer forma de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e de transmissão de espetáculos desportivos.

§ 7º Caberá à entidade promotora do espetáculo a responsabilidade de efetuar o desconto de cinco por cento da receita bruta decorrente dos espetáculos desportivos e o respectivo recolhimento ao Instituto Nacional do Seguro Social, no prazo de até dois dias úteis após a realização do evento.

§ 8º Caberá à associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional informar à entidade promotora do espetáculo desportivo todas as receitas auferidas no evento, discriminando-as detalhadamente.

§ 9º No caso de a associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional receber recursos de empresa ou entidade, a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos, esta última ficará com a responsabilidade de reter e recolher o percentual de cinco por cento da receita bruta decorrente do evento, inadmitida qualquer dedução, no prazo estabelecido na alínea "b", inciso I, do art. 30 desta Lei.

§ 10. Não se aplica o disposto nos §§ 6º ao 9º às demais associações desportivas, que devem contribuir na forma dos incisos I e II deste artigo e do art. 23 desta Lei.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9528.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

§ 11. O disposto nos §§ 6º ao 9º deste artigo aplica-se à associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional e atividade econômica organizada para a produção e circulação de bens e serviços e que se organize regularmente, segundo um dos tipos regulados nos arts. 1.039 a 1.092 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

§ 11-A. O disposto no § 11 deste artigo aplica-se apenas às atividades diretamente relacionadas com a manutenção e administração de equipe profissional de futebol, não

se estendendo às outras atividades econômicas exercidas pelas referidas sociedades empresariais beneficiárias.

FONTE: Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/19256/financiamento-da-seguridade-social-estudo-da-forma-direta-contribuicoes/2>. Acesso em: 29 ago. 2011.

4.2 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NOS DEMAIS SEGURADOS

• Contribuinte individual que presta serviços para empresas

Neste caso, o art. 22, inciso III da Lei nº 8.212/91, traz a obrigatoriedade de a empresa recolher, sobre o valor pago, 20% para a Previdência Social. Na situação deste trabalhador prestar seus serviços por meio de cooperativa de trabalho, o percentual será de 15% sobre a nota fiscal ou fatura (inciso IV, art. 22, Lei nº 8.212/91).

• Empregador doméstico:

O art. 24 da Lei nº 8.212/91 estabelece que o empregador deverá recolher 12% sobre o salário de contribuição (aqui cumprindo o limite atualizado anualmente) do trabalhador doméstico que lhe prestar serviços.

• Empregado rural ou pescador

De acordo com o art. 25 da Lei de Custeio, Lei nº 8.212/91, **a contribuição do empregador rural pessoa física, em substituição à contribuição de que tratam os incisos I e II do art. 22, e a do segurado especial, referidos, respectivamente, na alínea a do inciso V e no inciso VII do art. 12 desta Lei, destinada à Seguridade Social, é de**:

I - 2% da receita bruta proveniente da comercialização da sua produção;

II - 0,1% da receita bruta proveniente da comercialização da sua produção para financiamento das prestações por acidente do trabalho.

§ 1º O segurado especial de que trata este artigo, além da contribuição obrigatória referida no *caput*, **poderá contribuir, facultativamente**, na forma do art. 21 desta Lei.

[...] (grifos nossos)

FONTE: Disponível em: <http://www.oab-sc.org.br/institucional/artigos/28934.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

5 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Os benefícios previdenciários são devidos apenas aos segurados obrigatórios ou facultativos da Previdência Social, ou seja, para ter direito é preciso ter contribuído por um tempo mínimo exigido legalmente (período de carência).

O segurado especial é o único que ainda não paga efetivamente à previdência, justamente para que possa permanecer na terra/atividade rural e ser amparado pelos benefícios, às vezes até recolhe, mas o valor é ínfimo sobre a nota do produtor.

Neste sentido, podemos analisar o art. 26 do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) e seu parágrafo 1º, que estabelece:

> Art. 26. Período de carência é o tempo correspondente ao número mínimo de contribuições mensais **indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício,** consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências.
>
> § 1º **Para o segurado especial** considera-se período de carência o tempo mínimo **de efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua**, igual ao número de meses necessário à concessão do benefício requerido. (grifos nossos).
>
> [...]

FONTE: Disponível em: <http://www.alegoriascotidianas.com/alegorias/artigos.aspx?secao=direito&ID=16>. Acesso em: 29 ago. 2011.

O art. 18 da Lei nº 8.213/91 – Lei de Benefícios Previdenciários – traz a seguinte divisão quanto aos benefícios que passaremos a estudar:

I - QUANTO AO SEGURADO:

a) aposentadoria por invalidez;
b) aposentadoria por idade;
c) aposentadoria por tempo de contribuição;
d) aposentadoria especial;
e) auxílio-doença;
f) salário-família;
g) salário-maternidade;
h) auxílio-acidente.

II - QUANTO AO DEPENDENTE:

a) pensão por morte;

b) auxílio-reclusão.
[...]

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

De acordo com Tavares (2011, p. 131), os benefícios "são prestações pecuniárias, devidas pelo Regime Geral da Previdência Social, destinadas a prover-lhes a subsistência, nas eventualidades que os impossibilitem de, por seu esforço, auferir recursos para isso". Pode ser ainda o valor que reforçará os ganhos para "enfrentar encargos de família, ou amparar, em caso de morte ou prisão, os que dele dependiam economicamente".

Iniciaremos o estudo com quadro esquemático no final de cada benefício.

5.1 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Com previsão nos artigos 42 a 47 da LBP, Lei nº 8.213/91, e entre os artigos 43 a 50 do RPS (Decreto nº 3.048/99), trata-se da única aposentadoria reversível, válida enquanto o segurado estiver incapacitado e insuscetível de reabilitação para o trabalho (art. 42 LBP, Lei nº 8.213/91). Dependerá ainda de prévia verificação por perícia médica, sendo facultado ao trabalhador se fazer acompanhar de médico de sua confiança (§ 1º, art. 42 da Lei nº 8.213/91).

O art. 45 da LBP (Lei nº 8.213/91) traz a previsão de que o valor do benefício pode ser acrescido em 25% caso haja necessidade do segurado precisar de acompanhamento permanente de outra pessoa.

Parágrafo único. O acréscimo de que trata este artigo:
a) será devido ainda que o valor da aposentadoria atinja o limite máximo legal;
b) será recalculado quando o benefício que lhe deu origem for reajustado;
c) cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporável ao valor da pensão.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Quando o segurado retornar às suas atividades ou puder ser reabilitado, cessará o benefício (art. 46, Lei nº 8.213/91).

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
TODOS OS SEGURADOS	Incapacidade para atividade laboral insuscetível de reabilitação atestada por médico perito.	12 meses no caso de ter sido conversão do benefício auxílio-doença, sem carência se o benefício for decorrente de acidente de trabalho.	100% do salário de benefício.

5.2 APOSENTADORIA POR IDADE

A aposentadoria por idade encontra amparo no art. 201, parágrafo 7º da CRFB/88, tendo passado pela reforma previdenciária da EC 20/98, com previsão na LBP (Lei nº 8.213/91) entre os artigos 48 e 51 e no RPS (Decreto nº 3.048/99), artigos 51 a 54.

Para o trabalhador urbano se aposentar:

- Homem: 65 anos de idade.
- Mulher: 60 anos de idade.

Para o trabalhador rural a idade exigida é de:

- Homem: 60 anos de idade.
- Mulher: 55 anos de idade.

O período de carência é de 180 meses, conforme o art. 142 da LBP (Lei nº 8.213/91). E o art. 48, parágrafo 2º do mesmo texto legal estabelece que o:

> Trabalhador rural deve comprovar o efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, por tempo igual ao número de meses de contribuição correspondente à carência do benefício pretendido.

FONTE: Disponível em: <http://iserv.com.br/trabalhador/aposentadoria_por_idade.asp>. Acesso em: 29 ago. 2011.

O art. 52 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece que todos os segurados terão direito a este benefício, e será devida:

> I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico:

a) a partir da data do desligamento do emprego, quando requerida até noventa dias depois dela; ou

b) a partir da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo da alínea "a"; e

II - para os demais segurados, a partir da data da entrada do requerimento.

FONTE: Disponível em: <iserv.com.br/.../aposentadoria_por_tempo_de_servico.asp>. Acesso em: 29 ago. 2011.

O valor do benefício, conforme o item III do art. 39 do RPS (Decreto nº 3.048/99), corresponde “setenta por cento do salário de benefício, mais um por cento deste por grupo de doze contribuições mensais, até o máximo de trinta por cento”, ou seja, se o trabalhador urbano homem tiver 65 anos e 180 contribuições, receberá 70% do salário de benefício (observado que não pode ser inferior ao salário mínimo). Se contar com 65 anos de idade e 192 contribuições, receberá 71% (1% a cada 12 contribuições acima dos 180) do salário de benefício, assim por diante, até o limite de 100%.

Para a aposentadoria por idade o fator previdenciário é facultativo. Se for benéfico para o trabalhador é interessante utilizá-lo, caso contrário, o segurado tem a escolha de não aplicá-lo.

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Todos os segurados.	Idade avançada.	180 contribuições. Segurado especial: comprovar esse período na atividade rural.	70% do salário de benefício se tiver o mínimo de 180 contribuições. 1% a cada grupo de 12 contribuições somadas às 180.

5.3 APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

A aposentadoria por tempo de contribuição substituiu a aposentadoria por tempo de serviço. Agora, para se aposentar precisa efetivamente contribuir. Esta foi a reforma da Emenda Constitucional 20/98, que alterou o art. 201 da CF/88, com reflexo na Lei de benefícios previdenciários (Lei nº 8.213/91).

Homem: 35 anos de contribuição.
Mulher: 30 anos de contribuição.

PROFESSOR
Homem: 30 anos de contribuição.
Mulher: 25 anos de contribuição.

O parágrafo 1º do art. 56 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece que o professor deverá comprovar **tempo de efetivo exercício em função de magistério na Educação Infantil, no Ensino Fundamental ou no Ensino Médio**, excluindo, portanto, o professor de ensino de graduação ou pós-graduações. O parágrafo 2º deste mesmo artigo e texto legal esclarece que estão incluídas, além da docência, **as funções de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico**.

Neste benefício previdenciário é obrigatório aplicar o fator previdenciário, ou seja, quanto menor a idade ao completar 35 ou 30 anos de contribuição, menor também será o valor da aposentadoria.

O cálculo do fator previdenciário consta no parágrafo 11 do art. 32 do RPS (Decreto nº 3.048/99):

§ 11. O fator previdenciário será calculado considerando-se a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar, mediante a fórmula:

$$f = \frac{Tc \times a}{Es} \times \left[1 + \frac{(Id + Tc \times a)}{100}\right]$$

onde:
f = fator previdenciário;
Es = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria;
Tc = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria;
Id = idade no momento da aposentadoria; e
a = alíquota de contribuição correspondente a 0,31.

FONTE: Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/fator_previdenc.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Todos os segurados, com exceção do segurado especial (a não ser que efetivamente contribua para a Previdência Social)	Completar o tempo de contribuição.	180 meses.	100% do benefício.

5.4 APOSENTADORIA ESPECIAL

A aposentadoria especial é um benefício previdenciário previsto na LBP (Lei nº 8.213/91) nos artigos 57 e 58 e também no RPS, artigos 64 a 70 (Decreto nº 3.048/99). Estipulando que esta aposentadoria será concedida **uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a Lei** (art. 57, Lei nº 8.213/91, grifos nossos). Esta redução do período é uma forma de compensar por ter laborado durante tantos anos em uma ambiente totalmente insalubre para a saúde do trabalhador.

FONTE: Adaptado de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9032.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Ibrahim (2011, p. 609) destaca que “eventual concessão da aposentadoria especial não exclui a responsabilidade do empregador pelo descuido frente às técnicas de higiene e saúde do trabalho”.

Durante este período, 15, 20 ou 25 anos, o trabalhador deve ter tido contato efetivo com agentes nocivos à saúde, de ordem física, química ou biológica, em ambientes insalubres. Contudo, ressaltamos que não é qualquer ambiente insalubre que terá redução no tempo para redução na aposentadoria, precisa constar no Anexo IV do RPS (Decreto nº 3.048/99).

No citado anexo, para que seja concedida aposentadoria especial após 15 anos de contato com agentes nocivos à saúde, consta um item apenas: **trabalhos em atividades permanentes no subsolo de minerações subterrâneas em frente de produção**. Para exposição durante **20 anos** estão previstas duas situações de contato: AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS: **mineração subterrânea cujas atividades sejam exercidas afastadas das frentes de produção**. E AGENTES QUÍMICOS:

ASBESTOS

a) extração, processamento e manipulação de rochas amiantíferas;
b) fabricação de guarnições para freios, embreagens e materiais isolantes contendo asbestos;
c) fabricação de produtos de fibrocimento;
d) mistura, cardagem, fiação e tecelagem de fibras de asbestos.

Para **25 anos** o anexo traz diversas situações, citaremos algumas para elucidar:

[...]

ARSÊNIO E SEUS COMPOSTOS

a) extração de arsênio e seus compostos tóxicos;
b) metalurgia de minérios arsenicais;
c) utilização de hidrogênio arseniado (arsina) em sínteses orgânicas e no processamento de componentes eletrônicos;
d) fabricação e preparação de tintas e lacas;
e) fabricação, preparação e aplicação de inseticidas, herbicidas, parasiticidas e raticidas com a utilização de compostos de arsênio;
f) produção de vidros, ligas de chumbo e medicamentos com a utilização de compostos de arsênio;
g) conservação e curtume de peles, tratamento e preservação da madeira com a utilização de compostos de arsênio.

[...]

MANGANÊS E SEUS COMPOSTOS

a) extração e beneficiamento de minérios de manganês;
b) fabricação de ligas e compostos de manganês;
c) fabricação de pilhas secas e acumuladores;
d) preparação de permanganato de potássio e de corantes;
e) fabricação de vidros especiais e cerâmicas;
f) utilização de eletrodos contendo manganês;
g) fabricação de tintas e fertilizantes.

FONTE: Disponível em: <http://www.contabilizando.com/anexoiv.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Ibrahim (2011, p. 611) enfatiza que “o segurado deverá comprovar a efetiva exposição aos agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou à associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício”.

A comprovação da exposição efetiva se dá mediante o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, "emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho". (IBRAHIM, 2011, p. 612). Tal formulário é elaborado pela própria empresa e irá reproduzir informações dos laudos técnicos das condições ambientais.

O PPP propicia indiretamente melhorias no ambiente de trabalho e de suas condições, pois aquele perfil que demonstrar negligência com os trabalhadores e com suas condições laborais poderá gerar responsabilidade civil e penal do empregador. "Este documento será utilizado pelo segurado para fazer prova frente ao INSS da exposição aos agentes nocivos" (IBRAHIM, 2011, p. 613).

O valor corresponde a 100% do salário de benefício (§ 1º do art. 57, Lei nº 8.213/91) e o período de carência é de 180 contribuições, não aplicando neste cálculo o Fator Previdenciário.

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Empregados, Avulsos, Contribuinte Individual	Trabalho sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde do trabalhador durante 15, 20 ou 25 anos.	180 meses.	100% do salário de benefício.

5.5 AUXÍLIO-DOENÇA

O benefício do AUXÍLIO-DOENÇA pode decorrer de duas situações:

- Doença.
- Acidente de trabalho ou doença do trabalho.

Precisamos fazer esta distinção justamente porque o período de carência exigido para cada um deles é diferente.

Para ter direito ao auxílio-doença decorrente da incapacidade laboral que não seja acidente de trabalho a carência é de 12 contribuições para a Previdência Social. Para a outra modalidade, **decorrente de acidente de trabalho, não é exigido período algum. P**or exemplo, se começarmos a exercer nossa atividade hoje e nesse mesmo dia sofrermos acidente de trabalho, teremos direito ao auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho pelo período

atestado pela perícia médica.

Para os segurados empregados, os primeiros 15 dias são pagos pela empresa, a partir do 16º será de responsabilidade da Previdência Social. Para os demais segurados conta-se do início da incapacidade para exercer o trabalho.

O valor do benefício, segundo o art. 61 da lei de benefícios previdenciários (Lei nº 8.213/91), será de 91% do salário de benefício, para o auxílio-doença, inclusive aquele decorrente de acidente de trabalho.

Observamos que o parágrafo 1º do art. 71 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece hipótese em que o benefício não será devido. Trata-se do fato de doença preexistente ao filiar-se à Previdência, **salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão**.

O art. 78 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece que cessará o benefício quando o segurado recuperar sua capacidade para o exercício da atividade, ou ainda, quando for transformado em aposentadoria por invalidez ou acidente de trabalho, **neste caso, se resultar sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia**.

A seguir, quadro esquemático elaborado pelas autoras:

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
TODOS Empregado – primeiros 15 dias pagos pela empresa. Demais segurados: a contar da incapacidade.	Incapacidade (presumivelmente) provisória para o desenvolvimento da atividade laboral.	Auxílio-doença: 12 contribuições. Auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho: zero.	91% do salário de contribuição do segurado.

5.6 AUXÍLIO-ACIDENTE

O auxílio-acidente é o único benefício que corresponde a uma indenização paga ao segurado empregado, com exceção do doméstico, ao avulso e segurado especial que retornar

à atividade laboral com alguma sequela definitiva (art. 104, RPS - Decreto nº 3.048/99).

Sobre o benefício, trazemos esclarecimentos de Ibrahim (2011, p. 648):

> O segurado tem uma sequela decorrente de acidente que reduziu sua capacidade laboral – daí presume o legislador que este segurado terá uma provável perda remuneratória, cabendo ao seguro social ressarci-lo deste potencial dano. Como a concessão do auxílio-acidente independe da comprovação da real perda remuneratória, evidencia-se sua natureza indenizatória, pois a indenização é paga, em geral, baseada em prejuízos presumidos, como o caso.

Neste sentido, independente do segurado conseguir exercer a atividade remunerada sem qualquer reflexo, é direito que receba esta indenização paga mensalmente devido àquela sequela.

O Regulamento da Previdência Social – RPS, Decreto nº 3.048/99 ainda traz algumas implicações para sua concessão:

1ª) "redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam" (inciso I, art. 104).
2ª) "redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente" (inciso II, art. 104), ou
3ª) " impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social" (inciso III, art. 104).

FONTE: Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/13610/auxilio-acidente>. Acesso em: 29 ago. 2011.

O parágrafo 1º do art. e texto legal supracitado esclarece que o valor do benefício será de 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício **que deu origem ao auxílio-doença do segurado, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente, e será devido até a véspera de início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado**. Realçamos que é vedada a cumulação deste benefício com qualquer aposentadoria (§ 2º, art. 104, RPS – Decreto nº 3.048/99).

O art. 201 parágrafo 2º da CRFB/88 estabelece que **nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo**. Contudo, este não é o caso do auxílio-acidente, único benefício que poderá ter valor inferior ao mínimo, vez que não substitui o salário de contribuição, mas uma indenização por sequela. Exemplo: se o segurado recebia a título de auxílio-doença (91% do salário de benefício) R$ 800,00, agora deve retornar à sua atividade, contudo restou sequela permanente, fará jus ao auxílio-acidente de R$ 400,00 (valor inferior ao mínimo legal).

Assim, o empregado retorna à sua atividade na empresa, receberá seu salário desta e, da Previdência Social, esta indenização pela redução da capacidade laboral.

O parágrafo 4º do artigo ora em estudo elucida as hipóteses que não serão ensejadoras deste benefício previdenciário:

> I - que apresente danos funcionais ou redução da capacidade funcional sem repercussão na capacidade laborativa; e
> II - de mudança de função, mediante readaptação profissional promovida pela empresa, como medida preventiva, em decorrência de inadequação do local de trabalho.

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/auxilioacidente.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Tavares (2011, p. 138) esclarece que este benefício "não é exclusivamente acidentário, como pode parecer à primeira vista. Já foi. Atualmente, deve ser pago mesmo em caso de acidente de qualquer natureza ou causa, se preenchidos os requisitos".

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Empregado, avulso, especial	Sequela definitiva ao retornar para a atividade.	Não há.	50% do salário de benefício.

5.7 AUXÍLIO-RECLUSÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 201, inciso IV, estabelece que o auxílio-reclusão será devido aos dependentes do segurado de baixa renda.

Assim, não basta ser segurado recolhido à prisão para que seus dependentes tenham direito a este benefício, precisa ser o SEGURADO DE BAIXA RENDA. Ainda Ibrahim (2011, p. 660) destaca que: "não receba remuneração da empresa [durante a prisão] nem esteja em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço [benefício extinto]". Dispensando carência para seu recebimento.

Outrossim, consideram-se segurados de baixa renda aqueles que recebem renda

mensal de até R$ 862,11 (Portaria Interministerial MPS/MF 568, de 31.12.2010), atualizados anualmente.

Este benefício é incompatível com a prisão civil por não pagamento de pensão alimentícia. Ibrahim (2011, p. 190) entende que não faria sentido receber durante esta prisão, vez que não cumpriria seu caráter coercitivo "manter o pagamento de benefício para os dependentes, o que, em alguns casos, poderia servir de incentivo ao próprio descumprimento da obrigação".

Este é um dos benefícios mais criticados, porque nasce diante de um ato típico antijurídico e culpável, contudo, **precisamos entender que aqui não se está a proteger o preso e sim a família, que merece atenção do Estado para não ficar desamparada.**

O art. 116, parágrafo 3º do RPS (Decreto nº 3.048/99), estabelece que aplicam-se ao auxílio-reclusão **as normas referentes à pensão por morte,** sendo necessária, no caso de qualificação de dependentes após a reclusão ou detenção do segurado, a preexistência da dependência econômica. (grifos nossos).

O art. 117 do Decreto nº 3.048/99 destaca que o benefício será pago **enquanto o segurado permanecer detento ou recluso**. Exigindo-se para tanto que apresente, de três em três meses, o atestado de que continua preso, assinado por autoridade competente (§ 1º). Em caso de fuga, **o benefício será suspenso e, se houver recaptura do segurado, será restabelecido a contar da data em que esta ocorrer, desde que esteja ainda mantida a qualidade de segurado** (§ 2º).

Por fim, se o segurado vier a falecer durante o período em que está recluso, seu benefício será convertido em pensão por morte (art. 118, Decreto nº 3.048/99).

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Dependentes do segurado de baixa renda.	Recolhimento à prisão.	Não há.	100% do salário de benefício.

5.8 SALÁRIO-MATERNIDADE

O salário-maternidade é um benefício que visa à cobertura de encargos familiares por 120 dias. “Tem por objetivo a substituição da remuneração da segurada gestante durante os 120 dias de repouso, referentes à licença-maternidade”. (TAVARES, 2011, p. 173).

Ibrahim (2011, p. 173) esclarece que este benefício não teria natureza previdenciária, “pois não há necessariamente incapacidade a ser coberta”. Não estando, portanto, ligado à incapacidade laborativa, inclui-se o salário-maternidade como benefício previdenciário, por se tratar de encargo familiar assegurado constitucionalmente.

Hodiernamente, a adotante tem direito ao salário-maternidade, contudo o período varia de acordo com a idade da criança (art. 71-A, Lei de Benefícios, Lei nº 8.213/91):

- Até um ano de idade: 120 dias.
- Entre um e quatro anos: 60 dias.
- Entre quatro e oito anos de idade: 30 dias.

Ibrahim (2011, p. 642) elucida que “a adoção de menor com idade superior a oito anos, ainda que possível, não traria direito ao salário-maternidade [...] a fixação de prazos diferenciados, de acordo com a idade da criança, é inadequada, pois o benefício tem como objetivo a interação necessária entre o menor e sua nova família”.

O autor entende que a diferenciação de prazos da Lei nº 8.213/91 foi tacitamente revogada pela Lei nº 12.010/09, que revisou a CLT e estabeleceu prazos idênticos, como analisado no tópico sobre licença-maternidade.

Este benefício será devido a todas as seguradas, variando o período de carência (art. 26, RPS, Decreto nº 3.048/99):

- Empregada: não há carência.
- Empregada doméstica: não há carência.
- Contribuinte individual: 10 contribuições.
- Avulsa: não há carência
- Segurada especial: comprovar o exercício da atividade rural nos últimos 10 meses anteriores ao requerimento.
- Facultativa: 10 contribuições

O salário-maternidade é o único benefício que não está limitado ao teto da Previdência

Social (fixado em 31.12.2011 em R$ 3.689,66 – atualizado anualmente), sendo assim estipulado pelo art. 101 do RPS, Decreto 3.48/99 e art. 71 da LBP, Lei nº 8.213/91:

- Empregada e avulsa: remuneração integral. Se tiver dois trabalhos concomitantemente, receberá integralmente os salários.
- Empregada doméstica: último salário de contribuição.
- Segurada especial: um salário mínimo.
- Contribuinte individual e facultativa: "um doze avos da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses".

Lembramos que por força do art. 7º, inciso XXXIV, da CRFB/88, é vedado distinguir direitos entre os trabalhadores com vínculo empregatício e os trabalhadores avulsos.

Tavares (2011, p. 176) assevera que este benefício "não pode ser acumulado com benefício por incapacidade, suspendendo-se este enquanto perceber o salário-maternidade".

Por fim, destacamos que este é o único benefício previdenciário sobre o qual incide contribuição previdenciária patronal e do segurado.

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Todas	Encargo familiar – repouso por 120 dias para adaptação do novo membro familiar.	Empregada, doméstica, avulsa: não há. Facultativa e contribuinte individual: 10 contribuições. Especial: comprovante da atividade rural por 10 meses anteriores.	Variável de acordo com a espécie de segurada.

5.9 SALÁRIO-FAMÍLIA

Este benefício é pago para o segurado empregado e avulso em relação aos dependentes que possui, não possuindo qualquer período de carência para início do pagamento. "Cada cota de benefício será relativa ao respectivo número de filhos ou equiparados" (TAVARES, 2011, p. 179). O assunto encontra amparo na Lei nº. 8.213/91, entre os artigos 65 a 70 e no RPS,

Decreto nº 3.048/99, entre os artigos 81 a 92.

O parágrafo único do art. 65 da LBP, Lei nº 8.213/91 prescreve que:

> O aposentado por invalidez ou por idade e os demais aposentados com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 (sessenta) anos ou mais, se do feminino, terão direito ao salário-família, pago juntamente com a aposentadoria.

FONTE: Disponível em: <quanto-custa.com/index.php/quanto-e-o-salario-familia/>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Este benefício, assim como o auxílio-reclusão, por força da EC20/98, requer a baixa renda (inciso IV do art. 201 da CRFB/88).

Se o empregado ou avulso perceber renda mensal de até R$ 862,11, receberá o salário-família por filho menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade que possuir. A empresa efetua o pagamento juntamente com a remuneração e desconta ao recolher a Previdência Social (INSS), conforme o art. 65 da LBP (Lei nº 8.213/91). Para os avulsos, **o salário-família [...] poderá ser recebido pelo sindicato de classe respectivo, que se incumbirá de elaborar as folhas correspondentes e de distribuí-lo**. (art. 69 da Lei nº 8.213/91).

O início do pagamento do benefício coincide com a apresentação da certidão de nascimento do filho, com apresentação anual da carteira de vacinação obrigatória até os 7 anos de idade e comprovação semestral da frequência escolar do filho ou equiparado, a partir dos sete anos.

Sobre a renda mensal do benefício, de acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF 568, de 31.12.2010, o valor do salário-família seguirá o seguinte quadro:

- **R$ 29,41** por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R$ 573,58.
- **R$ 20,73** para o trabalhador que receber de R$ 573,59 até R$ 862,11.

FONTE: Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=25>. Acesso em: 29 ago. 2011.

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Empregado Avulso	Filho ou equiparado com idade inferior a 14 anos ou de qualquer idade se inválido.	Não há.	R$ 29,41 ou R$ 20,73, a depender do salário limitado a R$ 862,11.

5.10 PENSÃO POR MORTE

Este benefício previdenciário encontra amparo na Lei nº 8.213/91, entre os artigos 74 a 79, e no Decreto nº 3.048/99 entre os artigos 105 a 115, constituindo-se no benefício devido **ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não** (art. 74, lei nº 8.213/91), a partir:

I - do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste;
II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior;
III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9528.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

Tavares (2011, p. 180) esclarece que o óbito pode ser:

Real → certificado

Presumido:
- Decidido por autoridade judicial competente, depois de seis meses de ausência.
- Mediante prova do desaparecimento do segurado em consequência de acidente, desastre ou catástrofe.

Tratando-se de morte presumida, a pensão por morte será provisória. “Reaparecendo o segurado, cessará imediatamente, desobrigados os dependentes da reposição dos valores recebidos, salvo má-fé” (TAVARES, 2011, p. 181).

Quanto ao valor do benefício, corresponde a 100% do valor da aposentadoria, se estivesse recebendo este benefício, ativo, será o mesmo percentual sobre o salário de benefício. O art. 113 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece que, havendo mais de um

dependente, o valor será rateado entre todos em partes iguais. **Reverterá em favor dos demais dependentes a parte daquele cujo direito à pensão cessar** (parágrafo único), ou seja, assim que o filho atingir 21 anos, o valor volta a ser rateado entre os filhos restantes menores de 21 e a esposa.

SEGURADOS COM DIREITO	MOTIVO DA CONCESSÃO	CARÊNCIA	RENDA MENSAL
Dependentes dos segurados.	Morte real ou presumida do segurado.	Não há.	100% da aposentadoria ou, se ativo, do salário de benefício.

Caro(a) acadêmico(a), para aperfeiçoar os estudos do Direito Previdenciário, trazemos um artigo sobre o período de graça, ou seja, caso o segurado deixar de contribuir (ex: perdeu o emprego), por quanto tempo ainda será amparado pelos benefícios previdenciários?

LEITURA COMPLEMENTAR

O PERÍODO DE GRAÇA E O DESEMPREGO INVOLUNTÁRIO NA LEI N.º 8.213/91

Isabela Boechat B. B. de Oliveira

O Regime Geral de Previdência Social estabelecido pela Lei n.º 8.213/91 é, por natureza, de caráter contributivo.

Em princípio, para que uma pessoa detenha a qualidade de segurado, deve exercer atividade abrangida pelo regime e verter contribuições na forma da lei.

Caso um segurado deixe de exercer atividade vinculada ao regime, mantém a qualidade de segurado por um período fixado em lei e, neste período, poderá gozar dos benefícios previdenciários, desde que preenchidos os demais requisitos próprios a cada um.

Cuida-se do "período de graça", durante o qual se dá a manutenção da qualidade de segurado por exceção à regra geral.

O artigo 15 da Lei nº 8.213/91 regula a matéria, dispondo:

Art.15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício;
II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;
III - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;
IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso;
V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;
VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.
§ 1.º O prazo do inciso II será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses se o segurado já tiver pago mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado.
§ 2.º Os prazos do inciso II ou do § 1º serão acrescidos de 12 (doze) meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa situação pelo registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.
§ 3.º Durante os prazos deste artigo, o segurado conserva todos os seus direitos perante a Previdência Social.
§ 4.º A perda da qualidade de segurado ocorrerá no dia seguinte ao do término do prazo fixado no Plano de Custeio da Seguridade Social para recolhimento da contribuição referente ao mês imediatamente posterior ao do final dos prazos fixados neste artigo e seus parágrafos.

Conquanto o citado artigo legal suscite discussões jurisprudenciais e doutrinárias diversas, pretendemos nos ater neste artigo ao favor legal instituído em prol do segurado que se encontra em situação de desemprego involuntário.

Calha, antes de qualquer coisa, compreender que a matriz constitucional do sistema é aquela contida no artigo 201 da Carta da República, segundo o qual "a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo".

Dessa maneira, qualquer norma que admita exceção ao caráter contributivo, *i.e.*, qualquer hipótese legal de cobertura previdenciária independente do recolhimento das contribuições, não pode ser interpretada para alcançar situações não contempladas pelo artigo transcrito acima.

Dito isso, parece evidente considerar que a regra geral do período de graça é aquela contida em seu inciso II: o segurado mantém essa qualidade durante 12 meses após a cessação do recolhimento de contribuições previdenciárias.

A despeito disso, não poucas têm sido as decisões que conferem interpretação extensiva ao disposto no parágrafo 2º do artigo 15 da Lei nº 8.213/91.

A Turma Nacional de Uniformização de Jurisprudência dos Juizados Especiais Federais acabou por sumular o seguinte entendimento:

Súmula 27. A ausência de registro em órgão do Ministério do Trabalho não impede a comprovação do desemprego por outros meios admitidos em Direito.

A adoção de tal súmula em inúmeras decisões judiciais teve o efeito prático de estender indistintamente o período de graça para 24 meses a quaisquer segurados.

Parte-se da equivocada premissa de ser desempregado todo aquele que não exerce atividade remunerada registrada em sua Carteira de Trabalho. Chega-se à conclusão de ser supérflua a comprovação da situação de desemprego mediante registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e Previdência Social, bastando a ausência de registro na CTPS.

Sendo assim, a simples ausência de anotação em carteira de trabalho pressuporia situação de desemprego de molde a autorizar a extensão do período de graça.

Ocorre que o Superior Tribunal de Justiça diverge de semelhante entendimento.

Com efeito, em recente Incidente de Uniformização interposto pelo INSS (Petição n.º 7.115/PR), considerou que o registro na CTPS da data da saída do segurado de seu emprego anterior, aliado à ausência de registros posteriores, não eram suficientes à demonstração da condição de desempregado.

Transcreve-se a ementa do referido acórdão *in verbis*:

PREVIDENCIÁRIO. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE INTERPRETAÇÃO DE LEI FEDERAL. MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADO. ART. 15 DA LEI 8.213/91. CONDIÇÃO DE DESEMPREGADO. DISPENSA DO REGISTRO PERANTE O MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL QUANDO FOR COMPROVADA A SITUAÇÃO DE DESEMPREGO POR OUTRAS PROVAS CONSTANTES DOS AUTOS. PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO DO JUIZ. O REGISTRO NA CTPS DA DATA DA SAÍDA DO REQUERIDO NO EMPREGO E A AUSÊNCIA DE REGISTROS POSTERIORES NÃO SÃO SUFICIENTES PARA COMPROVAR A CONDIÇÃO DE DESEMPREGADO. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DO INSS PROVIDO.

1. O art. 15 da Lei 8.213/91 elenca as hipóteses em que há a prorrogação da qualidade de segurado, independentemente do recolhimento de contribuições previdenciárias.

2. No que diz respeito à hipótese sob análise, em que o requerido alega ter deixado de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social, incide a disposição do inciso II e dos §§ 1º E 2º do citado art. 15 de que é mantida a qualidade de segurado nos 12 (doze) meses após a cessação

das contribuições, podendo ser prorrogado por mais 12 (doze) meses se comprovada a situação por meio de registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

3. Entretanto, diante do compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, esse dispositivo deve ser interpretado de forma a proteger não o registro da situação de desemprego, mas o segurado desempregado que, por esse motivo, encontra-se impossibilitado de contribuir para a Previdência Social.

4. Dessa forma, esse registro não deve ser tido como o único meio de prova da condição de desempregado do segurado, especialmente considerando que, em âmbito judicial, prevalece o livre convencimento motivado do Juiz e não o sistema de tarifação legal de provas. Assim, o registro perante o Ministério do Trabalho e da Previdência Social poderá ser suprido quando for comprovada tal situação por outras provas constantes dos autos, inclusive a testemunhal.

5. No presente caso, o Tribunal a quo considerou mantida a condição de segurado do requerido em face da situação de desemprego apenas com base no registro na CTPS da data de sua saída no emprego, bem como na ausência de registros posteriores.

6. A ausência de anotação laboral na CTPS do requerido não é suficiente para comprovar a sua situação de desemprego, já que não afasta a possibilidade do exercício de atividade remunerada na informalidade.

7. Dessa forma, não tendo o requerido produzido nos autos prova da sua condição de desempregado, merece reforma o acórdão recorrido que afastou a perda da qualidade de segurado e julgou procedente o pedido; sem prejuízo, contudo, da promoção de outra ação em que se enseje a produção de prova adequada.

8. Incidente de Uniformização do INSS provido para fazer prevalecer a orientação ora firmada.

(STJ - Terceira Seção. Petição n.º 7.115/PR. Relator Ministro Napoleão Nunes Maia Filho. DJ 06.04.2010.)

Não se pretende sustentar a posição (extremada e formalista) de limitar a aplicação do artigo 15, § 2º da Lei nº 8.213/91 à frieza de seu teor literal, exigindo o registro no órgão competente como condição *sine qua non* ao reconhecimento da situação de desemprego involuntário.

No entanto, não se pode fechar os olhos à realidade da economia informal e à miríade de circunstâncias que conduzem a empregos "sem carteira assinada", como são corriqueiramente conhecidos.

Nesse particular, incide o disposto no artigo 335 do Código de Processo Civil, reconhecido como princípio geral de Direito Processual: ao julgar, o juiz aplica regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (*id quod plerumque accidit*).

Ainda que não se considere o registro no Ministério do Trabalho único meio de comprovação, deve haver outras provas efetivamente capazes de justificar a prorrogação do período de graça.

FONTE: Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/15017/o-periodo-de-graca-e-o-desemprego-involuntario-na-lei-n-o-8-213-91>. Acesso em: 18 jun. 2011.

RESUMO DO TÓPICO 5

A partir do estudo desta unidade sobre a Previdência Social o acadêmico estará apto a identificar que:

- A Previdência Social encontra amparo na CRFB/88, na Lei nº 8.212/91, denominada Lei de Custeio (LCP), na Lei nº 8.213/91 – Lei de Benefícios Previdenciários – LBP e no Decreto nº 3.048/99, no Regulamento da Previdência Social – RPS.

- A seguridade social é o gênero que possui as seguintes espécies: Previdência Social, Assistência Social e Saúde, ainda que apenas a primeira possui o caráter contributivo.

- Os segurados obrigatórios, como sendo o empregado, empregado doméstico, avulsos, contribuintes individuais e segurados especiais. Existindo ainda a possibilidade de contribuirmos para a Previdência Social como segurados facultativos.

- Os segurados facultativos podem contribuir para a Previdência se quiserem perceber uma remuneração superior a um salário mínimo, mas que, por ora, exige-se somente que ele comprove que labora no meio rural para ser considerado filiado à Previdência Social – esta é a contribuição deste segurado.

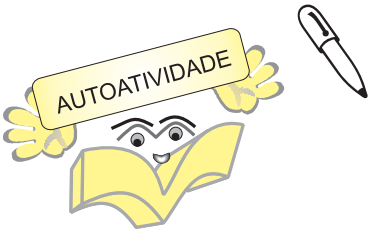
- Os dependentes dos segurados são divididos em classes, sendo a primeira de dependência presumida e as demais devendo ser comprovada a dependência econômica.

- Além da empresa, os segurados também precisam contribuir. Entretanto, estes possuem um limite na contribuição, até porque este é o limite do benefício que receberão, e aqueles contribuem sobre a remuneração do trabalhador, independente de seu valor.

- Os benefícios da Previdência Social pagos aos segurados são: aposentadoria especial, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-maternidade e salário-família.

- Os benefícios da Previdência pagos para os dependentes são: auxílio-reclusão e pensão por morte.

- Os seguintes benefícios exigem que o segurado seja de baixa renda: auxílio-reclusão e salário-família.



1 Relacione os segurados da Previdência Social e a respectiva contribuição:

2 João Y trabalha para a empresa CX e recebe um salário mensal de R$ 10.000,00. Quanto o empregado e quanto a empresa deverão recolher para a Previdência Social sobre este salário, considerando que esta empresa está enquadrada no grau médio de risco ambiental de acidente de trabalho?

3 José Z está feliz, porque começou a trabalhar hoje, na Empresa CX. Contudo, ao retornar do serviço, sofreu um acidente no trajeto, considerado acidente de trabalho, está internado, necessitando ficar em repouso por 60 dias. Esclareça se ele terá direito ao benefício do auxílio-acidente, uma vez que ainda não ocorreu nenhuma contribuição para a previdência.

4 João Y trabalha na Empresa CX e devido ao fato de sua atividade ser insalubre em grau médio (20% sobre o salário mínimo), quer saber se terá direito a aposentadoria especial. Poderíamos orientá-lo?

5 João Y sofreu acidente de trabalho e acabou falecendo, deixando esposa, dois filhos e uma mãe inválida, sua dependente, perante a Receita Federal, ou seja, comprovadamente. Indaga-se: qual o benefício previdenciário que a família tem direito, e quem terá direito a este benefício?

Prezado(a) acadêmico(a), agora que chegamos ao final da Unidade 2, você deverá fazer a Avaliação referente a esta unidade.

UNIDADE 3

LEGISLAÇÃO E PRÁTICA TRABALHISTA

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir desta unidade você será capaz de:

- identificar como se procede a admissão do empregado e quais os registros previstos legalmente e que deverão constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- analisar os cartões-ponto e organizar o cálculos para apuração das horas extras, dos descansos semanais remunerados, dos adicionais previstos na legislação trabalhista, dentre outras variáveis que integram o cotidiano das relações de emprego/trabalho;
- verificar os cálculos que estão previstos e devem estar incluídos na folha de pagamento do empregado, e os encargos trabalhistas originados;
- realizar os cálculos que fazem referência ao pagamento de férias e décimo terceiro salário, assim como, verificar os direitos oriundos das situações de rescisão contratual trabalhista.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está dividida em quatro tópicos. Em cada um deles você encontrará atividades visando à compreensão dos conteúdos apresentados.

TÓPICO 1 – ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS

TÓPICO 2 – APURAÇÃO DO CARTÃO-PONTO

TÓPICO 3 – CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO E ENCARGOS

TÓPICO 4 – FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS

LEGISLAÇÃO E PRÁTICA TRABALHISTA

UNIDADE 3

TÓPICO 1

PRÁTICA TRABALHISTA: ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS

1 INTRODUÇÃO

Nas Unidades 1 e 2 verificamos a parte teórica da legislação trabalhista. Na Unidade 3 demonstraremos as questões práticas.

O primeiro tópico analisará a admissão e registro dos empregados nas empresas, iniciando com sua admissão e suas consequências, como a assinatura do Contrato de Trabalho, exame médico admissional e as anotações indispensáveis que devem constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

No item seguinte pautado estão postos a ficha de registro de empregados, os documentos de concessão do salário família, abatimento do Imposto de Renda, dentre outros, além do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (**CAGED**).

Bons estudos!

2 ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS

As organizações são compostas de pessoas. A relação de emprego inicia a partir do primeiro dia de trabalho e tem como premissa básica o contrato de trabalho, que pode ser por contrato a termo, por prazo de experiência, indeterminado ou outro formato.

2.1 EXAME ADMISSIONAL

É imprescindível que, antes de ser admitido, o empregado realize exames médicos, conforme previsto na Norma Regulamentadora (**NR**) nº 7 – PCMSO – Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional, da Portaria 3.214/78.

As despesas com o exame médico devem ser custeadas pelo empregador. A empresa deverá guardar o comprovante da despesa para comprovação perante a Fiscalização do Trabalho. Ao empregador cabe igualmente a obrigação de arquivar cópia do Atestado de Saúde Ocupacional (**ASO**) emitido pelo médico do Trabalho pelo prazo de 20 anos após o desligamento do trabalhador.

O Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (**PCMSO**) orienta que o empregado deve realizar exames médicos por ocasião da admissão, periodicamente (anual ou em períodos menores, bianual de acordo com a idade e a atividade exercida na empresa), no retorno de afastamentos de mais de 30 dias, antes da transferência de funções e por ocasião da demissão.

2.2 ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (**CTPS**), segundo Martins (2008, p. 459):

> é o documento de identificação do trabalhador, que serve não só para constatar que ele mantém contrato de trabalho com o empregador, provando sua existência, mas também comprova o tempo de serviço que foi prestado a outras empresas, pelo obreiro, servindo como atestado de antecedentes do trabalhado.

O art. 16 da CLT prevê para a CTPS, além do nome e da data de admissão, com as anotações pertinentes ao contrato de trabalho:

a) fotografia, de frente, 3 X 4;

b) nome, filiação, data e lugar de nascimento e assinatura;

c) nome, idade e estado civil dos dependentes;

d) número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro.

FONTE: Disponível em: <http://departamento-pessoal-objetivo.webnode.com.br/caderno-trabalhista-e-previdenciario/clt-anotada/>. Acesso em: 30 ago. 2011.

As anotações na CTPS do empregado deverão ser feitas pelo empregador. O empregador tem o prazo de 48 horas para anotar a CTPS do empregado, quanto à data de admissão, à remuneração e outras condições.

Deverão ser anotadas informações quanto ao salário, especificando sua forma de pagamento (parágrafo primeiro do art. 29 da CLT). As demais anotações serão feitas:

a) na data-base;
b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
c) no caso de rescisão contratual;
d) nas hipóteses de comprovação perante a Previdência Social. A CTPS também deve ser atualizada nas saídas para as férias (art. 133, parágrafo 1º da CLT).

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

A Portaria nº 41 do Ministério do Trabalho e Emprego regula o Registro de Empregados e Anotações na CTPS, e dispõe em seu art. 5º que, para as anotações e atualizações da CTPS, poderá ser adotado qualquer meio mecânico ou eletrônico de impressão, exceto quanto às datas de admissão e de rescisão, que devem ser anotadas na própria CTPS. Podem também ser utilizados carimbos ou etiquetas gomadas, desde que autorizado pelo empregador ou seu representante legal.

O Instituto Nacional do Seguro Social deverá fazer as anotações relativas à alteração do estado civil e aos dependentes do titular da CTPS, somente em sua falta será feita por outros órgãos dependentes. Os acidentes de trabalho serão obrigatoriamente anotados na CTPS do acidentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (art. 30 CLT).

FONTE: Adaptado de: <http://www.jlcontabilidade-rj.com.br/acervo/normas_gerais_clt1.html>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Quando não houver mais espaço para anotações ou ficar imprestável o espaço para esse fim, o interessado deverá obter outra carteira, conservando-se o número e a série da anterior.

2.3 FICHA DE EMPREGADOS

Os livros ou fichas de empregados são obrigatórios, estas pertencem ao empregador. Nos livros ou fichas de empregados deverá constar a qualificação civil ou profissional de cada empregado/trabalhador, com anotações que fazem referência à data de admissão no emprego, duração do trabalho, férias, acidentes e demais situações pertinentes ao contrato de trabalho, exemplificando a contribuição sindical. As empresas, embora sendo do mesmo grupo, deverão

possuir cada qual o registro de seus empregados.

O art. 41 da CLT orienta:

> Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt041a048.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Desta forma, no momento em que o empregado começa a trabalhar na empresa, deverá efetivar o seu registro, de acordo com o art. 2º da Portaria 41/2007, do MTE.

2.4 DEMAIS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS À ADMISSÃO

Para que a empresa possa atender às várias exigências legais na relação de emprego e de benefícios previdenciários, deverá solicitar que o empregado apresente documentos que comprovem alguns fatos; de posse destes, a empresa preencherá alguns documentos para a assinatura de ambas as partes.

Se você já foi admitido(a) em alguma empresa, pode relembrar as situações semelhantes a estes fatos, reiterando que os documentos sempre farão referência à atividade profissional que será exercida, à qualificação solicitada pelo empregador e ao tipo da prestação de serviços da empresa.

ROL DE DOCUMENTOS NA ADMISSÃO DE EMPREGADOS
(Exemplificativo)

Documentos:

1. Duas fotos tamanho 3 X 4, iguais e de data recente.
2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
3. Atestado de Saúde Ocupacional.

Fotocópias de documentos a serem entregues

1. Carteira de identidade.
2. Cartão de Identificação de Contribuinte (CPF).
3. Certificado de alistamento militar.
4. Título de eleitor.
5. Certificado de reservista.
6. Carteira de motorista.
7. Diploma ou certificado escolar.
8. Certificado(s) do(s) curso(s) relacionados no Curriculum Vitae.
9. Certidão de casamento ou certidão de nascimento.
10. Certidões de nascimento dos filhos menores de 14 anos.
11. Carteira de vacinação dos filhos menores de sete anos.
12. Comprovação de frequência escolar dos filhos de sete a 14 anos.
13. Comprovante de residência.
14. Mencionar se os filhos ou cônjuge serão dependentes para fins de Imposto de Renda.

2.4.1 Documentos para fins de salário-família

O salário-família é devido ao segurado que tiver filho menor de 14 anos ou inválido. O empregado doméstico não tem direito ao salário-família. O inciso XII do art. 7º da CRFB assegura o salário-família aos dependentes do empregado rural e urbano de baixa renda, e ao trabalhador avulso **estabelecido por critério remuneratório do salário de contribuição em tabela modificada anualmente, disposta por portaria ministerial; acima dos valores dispostos não será devido o salário-família**. O benefício está regulado nos arts. 65 a 70 da Lei nº 8.213/91.

O empregado deverá apresentar a certidão de nascimento do filho ou adoção dos filhos ou enteados até 14 anos, a carteira de vacinação ou cartão da criança com idade até sete anos e prova de frequência a escola a partir dos sete anos (Decreto nº 3.048/99 e Instrução Normativa nº 20 PRES/2007). O pagamento do salário-família é realizado pelo empregador, sendo que a Previdência Social permanece responsável pelo reembolso das prestações pagas a tal título mediante abatimento na guia de recolhimento das contribuições previdenciárias.

TABELA DO SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família é o benefício previdenciário a que têm direito o segurado empregado e o trabalhador avulso que tenham salário de contribuição inferior ou igual à remuneração máxima da tabela do salário-família.

VIGÊNCIA	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO-FAMÍLIA
A partir de 01/01/2011 Portaria Interministerial MF/ MPS 568/2010	Até R$ 573,58	R$ 29,41
	De R$ 573,59 a R$ 862,11	R$ 20,73

FONTE: Adaptado de: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_familia.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

2.4.2 Documentos para fins de abatimento de Imposto de Renda

O empregado deverá apresentar o seu CPF e o nome dos filhos ou outros que serão declarados dependentes para fins de abatimento no cálculo do Imposto de Renda devido sobre o seu salário. Os dependentes comuns ao casal somente podem ser declarados por um deles.

Importante identificarmos quem pode ser considerado dependente para fins de Imposto de Renda – IR:

a) Filhos (as) até 21 ou até 24 anos, se forem universitários e sem trabalho;
b) Cônjuge ou companheiro (a) sem renda, sem trabalho;
c) Menor sob guarda judicial;
d) Pais, irmãos, incapacitados para o trabalho e/ou sem renda.

2.4.3 Desconto da contribuição sindical

A contribuição sindical está prevista no art. 580 da CLT, corresponde ao valor de um dia de trabalho e deve ser descontada em folha de pagamento do empregado no mês de março de cada ano, em favor do sindicato de sua categoria sindical.

Na admissão se faz necessário verificar se o empregado já contribuiu no ano da admissão para o sindicato de sua categoria profissional, em algum emprego anterior. Caso

não tenha contribuído, deve ser efetuado o desconto no mês subsequente ao da admissão (art. 582 CLT).

2.4.4 Opção pelo vale-transporte

É direito do empregado optar pelo recebimento de vales-transporte, para uso exclusivo no trajeto residência-trabalho-residência, quando utilizar um meio de transporte coletivo público urbano.

Na entrega dos vales ao empregado, este deve assinar um recibo que indique o valor e o total dos vales entregues.

Ao final do mês, por ocasião da elaboração da folha de pagamento, deve ser utilizado o percentual de 6% (seis por cento) do salário base do empregado (horas extras ou quaisquer outros adicionais não devem ser considerados) como parâmetro para cálculo do desconto pelo uso do vale-transporte.

Exemplo:

João Y solicitou dois vales por dia para trabalhar.
A empresa entregou para João Y 48 vales, no valor de R$ 72,00.
O salário base de João Y é de R$ 880,00 mensais.
R$ 880,00 x 6% = R$ 52,80.

O valor a ser descontado da folha de pagamento de João Y é de R$ 52,80, ou seja, sempre o menor dos dois valores apurados.

2.5 CAGED – CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

O empregado admitido deverá ser incluído no arquivo CAGED e enviado ao Ministério do Trabalho e Emprego no mês de sua admissão. O CAGED foi instituído pela Lei nº 4.923/65 e consiste em uma informação que deve ser repassada ao Ministério do Trabalho que faz referência às admissões, demissões e transferências dos empregados entre filiais ou empresas.

Informações importantes:

1. O CAGED deve ser gerado em arquivo e enviado até o dia 7 do mês seguinte, por meio da internet.

2. No CAGED também deverão constar: o número de empregados no primeiro e no último dia do mês, informações relativas aos empregados movimentados, tais como: número do PIS, CTPS, CBO do cargo, se é deficiente, tipo de vínculo trabalhista, escolaridade, raça, cor, horas/semana de trabalho, remuneração mensal, motivos de entrada ou de saída do estabelecimento.

3. A cópia do arquivo, o recibo de entrega e o extrato da movimentação processada devem ser mantidos no estabelecimento por 36 meses a contar da data do envio.

Caro(a) acadêmico(a), visite o *site*: <http://www.mte.gov.br/caged/default.asp> e conheça outras inter-relações e informações do CAGED dispostas aos usuários pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

RESUMO DO TÓPICO 1

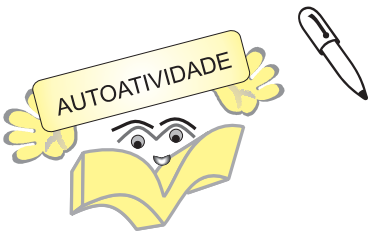
Neste tópico estudamos que:

- Foram descritas as exigências de exames a que devem ser submetidos os empregados antes de sua efetivação na empresa, relembrando que os ônus dos exames são do empregador.

- Verificamos a importância do preenchimento da Carteira de Trabalho e suas anotações posteriores, que podem ser feitas, inclusive, por meio eletrônico, além da descrição da ficha dos empregados.

- Estão relacionados os documentos necessários para admissão do empregado (rol exemplificativo), a legitimação para o recebimento do salário-família, vale-transporte, abatimento do Imposto de Renda e a questão da contribuição sindical.

- Ao final, relatamos a obrigatoriedade do envio do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados ao Ministério do Trabalho e suas prerrogativas.



Caro(a) acadêmico(a), praticar o que se aprendeu é uma forma de sedimentar ainda mais o conhecimento. Responda às questões a seguir:

1 A empresa ABC, ao admitir um empregado, deverá tomar conhecimento a respeito do exame admissional. Assinale a alternativa CORRETA:

a) ( ) O exame admissional é opcional.

b) ( ) O exame médico admissional é obrigatório somente nas empresas de grande porte.

c) ( ) O exame admissional deve ser realizado por todos os empregados antes de sua admissão na empresa, e custeado por esta.

d) ( ) O exame admissional é obrigatório somente nas empresas que atuem com produtos perigosos.

2 Descreva quais os documentos obrigatórios a serem apresentados pelo empregado para que este tenha direito ao recebimento do salário-família.

3 Qual a função do CAGED e para quem seu banco de informações deve ser repassado?

UNIDADE 3

TÓPICO 2

APURAÇÃO DE CARTÃO-PONTO

1 INTRODUÇÃO

Estudaremos neste tópico a forma de apuração do cartão-ponto, com exemplos práticos do tema.

Utilizaremos como parâmetro as faltas chamadas "justificadas" pela legislação trabalhista brasileira, da mesma forma que as injustificadas, que devem ser descontadas do salário do empregado/trabalhador e podem, ainda, ser argumento para redução dos dias de descanso/férias.

Vamos ao trabalho!

2 APURAÇÃO DO CARTÃO-PONTO

Na Unidade 2 fizemos um estudo quanto aos dispositivos legais para o controle de ponto dos empregados. Relembramos que este controle pode ser manual, mecânico, eletrônico, e atualmente as organizações têm feito opção pelo meio eletrônico, em razão da agilidade que propõe na verificação das horas trabalhadas, faltas e atrasos eventualmente ocorridos.

Se você é ou já foi empregado, certamente observou que, ao final de cada mês, se faz a emissão de um "espelho", que nada mais é que um relatório demonstrando as horas registradas, confirmando as apurações de horas extras efetuadas, faltas e/ou atrasos ocorridos.

Muito embora a Consolidação das Leis Trabalhistas não exija a assinatura do empregado no cartão-ponto, normalmente a empresa a solicita, para uma aferição de maior fidedignidade e validade jurídica ao documento. Para as empresas que possuem **mais de dez empregados**

o registro em cartão-ponto é **obrigatório.**

Para o cálculo de dias do trabalho por mês sempre serão considerados 30 (trinta) dias (art. 64, da CLT), mesmo que o mês tenha o número inferior ou superior a 30. O número de horas por mês do mensalista também é de 220 horas.

FONTE: Disponível em: <http://secom.org.br/informacoes.php>. Acesso em: 30 ago. 2011.

2.1 FALTAS E AFASTAMENTOS DO EMPREGADO NO MÊS

O contrato de trabalho assinado pelas partes firma um horário a ser cumprido pelo empregado. É sabido que por situações diversas à vontade do empregado, nem sempre será possível cumprir o horário rigorosamente, acarretando o que chamamos de faltas ou atrasos, ou ocorrendo eventualmente afastamentos por um período maior.

Em algumas situações a legislação trabalhista brasileira ordena o (abono) pagamento das horas não cumpridas pelo empregado. São chamadas faltas legais e estão previstas em sua maioria no artigo 473 da CLT, que segue descrito:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica. (Inciso incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

II - Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento. (Inciso incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

III - Por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana. (Inciso incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

IV - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada. (Inciso incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

V - Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967).

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964; (Lei do Serviço Militar).

(Incluído pelo Decreto-Lei nº 757, de 12.8.1969).

VII - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997).

VIII - Pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer a juízo. (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999).

IX - Pelo tempo que se fizer necessário quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006).

FONTE: Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/.../art-473-inc-i-consolidacao-das-lei>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Em pleitos eleitorais, os convocados para trabalhar na eleição terão direito a dois dias de folga posterior, de acordo com o disposto na legislação eleitoral.

Conforme Oliveira (2009, p. 29), além dos itens do art. 473 da CLT, são consideradas faltas legais:

> a. Quando o empregado servir como testemunha, devidamente arrolada ou convocada;
> b. Pelo comparecimento à Justiça do Trabalho – Súmula 155 do TST.
> c. Se sua ausência for devidamente justificada, segundo critério da administração do estabelecimento.
> d. Quando houver paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho.
> e. Se a falta ao serviço estiver fundamentada na lei sobre acidente de trabalho.
> f. Em caso de doença do empregado, devidamente comprovada.

Nas organizações em que vigorar o regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver que trabalhar. **Nas situações não previstas em lei, a empresa poderá deixar de pagar as horas não trabalhadas.**

2.1.1 Faltas e atrasos

Quando o empregado/trabalhador faltar ou chegar atrasado ao trabalho sem motivo justo/justificável em lei, o empregador pode descontar-lhe do salário a quantia correspondente à falta, e ainda deixar de pagar o repouso da semana, que é devido somente quando o empregado cumprir integralmente a carga semanal de trabalho.

As faltas reiteradas podem levar o empregador a advertir e até a suspender o empregado. Após algumas punições disciplinares, poderá ser aplicada a rescisão de contrato por justa causa se o empregado faltar injustificadamente e for punido por mais de cinco vezes em um curto espaço de tempo, de preferência não superior a 12 meses.

VAMOS A UM EXEMPLO!

MENSALISTA COM FALTA NÃO ABONADA

Empregador: EMPRESA ABC.
Empregado: Maria Y.
Mês de competência: setembro/2009.
1. Salário mensal: R$ 2.250,00.
2. Não tem dependentes.
3. Teve R$ 900,00 de adiantamento por conta do salário.
4. Falta não abonada no dia 22/09/2009, descontar DSR.

Proventos:

Salário.....R$ 2.250,00
Total de proventos.....R$ 2.250,00

Descontos:

INSS – 11% sobre R$ 2.100,00 (28 dias).....R$ 231,00
1 falta + 1 DSR = 2/30 de R$ 2.250,00.....R$ 150,00
IRRF: R$ 2.250,00 (salário) – R$ 150,00 (faltas) – R$ 231,00 (INSS).....R$ 1.869,00
Base de cálculo R$ 1.869,00 x 7,5 % = R$ 140,17 – 107,59 (parcela a deduzir).....R$ 32,58
Adiantamento por conta do salário.....R$ 900,00
Total de descontos.....R$ 1.313,58

Total de proventos.....R$ 2.250,00
Total de descontos.....R$ 1.313,58

Líquido a receber.....R$ 936,42

FGTS a recolher: R$ 2.250,00 – R$ 150,00 (faltas) .....R$ 2.100,00
FGTS 8%.....R$ 168,00

FONTE: Oliveira (2009, p. 47)

Descrito em minúcias um dos exemplos possíveis de faltas e descontos, passamos a analisar os afastamentos do trabalho.

2.1.2 Afastamentos

Analisaremos as tipificações dos afastamentos e seus reflexos no contrato de trabalho e, por conseguinte, na folha de pagamento do empregado.

a) **Atestado/licença médica**: os atestados médicos de até 15 dias devem ser pagos pelo empregador conforme ordena a legislação previdenciária. Se após este prazo o empregado não tiver condições de retornar ao trabalho, deverá requerer o benefício previdenciário de auxílio-doença. O artigo 60 da Lei nº 8.213/91, que trata dos Benefícios da Previdência Social, determina à empresa o pagamento dos primeiros 15 dias de licença médica. A doença será comprovada mediante atestado médico/odontológico.

Conforme Portaria nº 3.291, de 20/02/1984, do MPAS, todos os atestados médicos, para terem plena eficácia, deverão conter:

1. Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso, numericamente.
2. Diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças.
3. Assinatura do médico ou odontólogo sobre o carimbo do qual conste nome completo e registro do respectivo Conselho Profissional.

FONTE: Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/mpas/1984/3291.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Obs.: A Portaria nº 3.370, de 9/10/1984, do MPAS, preceitua que a inclusão do diagnóstico codificado do Código Internacional de Doenças (CID) no atestado médico depende de expressa concordância do paciente.

FONTE: Disponível em: <http://www.infocontcontabil.com.br/site/informativos_faltas_atrasos.html>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Reitera-se que o início da dispensa deverá coincidir obrigatoriamente com os registros que determinaram a incapacidade.

b) **Auxílio-doença previdenciário**: se o segurado empregado permanecer afastado por doença por mais de 15 dias, deverá fazer perícia médica pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, e o pagamento, a partir de então, será efetuado pela Previdência Social. Deverá ser preenchido o requerimento de benefício e entregue ao INSS para as providências cabíveis.

A empresa poderá acumular atestados não contínuos de mesmo **CID** (Classificação Internacional de Doenças), até atingir a quantidade de 15 dias. Após o 15º dia não estará mais obrigada ao pagamento e o segurado perderá o auxílio-doença, conforme previsto no Decreto nº 4.729, de 09/06/2003, e a IN-PRES INSS 20/2007. Durante o período de auxílio-doença, a empresa licencia o empregado sem pagar-lhe remuneração alguma.

c) **Auxílio-doença Acidentário, Licença Maternidade, Licença Serviço Militar:** assuntos já descritos e estudados na Unidade 2. Retome a leitura daquele conteúdo para fixação dos temas.

d) **Prorrogação de 60 dias da licença-maternidade - Lei nº 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã:** esta lei concede redução do Imposto de Renda Pessoa Jurídica – IRPJ para empresas que apuram o seu lucro através do lucro real e que aderirem ao programa e concederem 60 dias de licença-maternidade à empregada. Observe que a aplicação da lei é facultativa às empresas, nenhuma empresa está obrigada a fazê-lo. O valor dos 60 dias não poderá ser deduzido da GPS. Reafirmando: o abatimento ocorrerá somente para as empresas que apuram o lucro real, as demais terão que assumir este custo se vierem a proporcionar este acréscimo à licença-maternidade.

Na tratativa do entendimento contextual, apresentamos mais uma modalidade de cálculo de folha de pagamento.

MENSALISTA COM HORA EXTRA

Empregador: EMPRESA ABC.
Empregado: MÁRIO X.
Mês de competência: setembro/2009.

1. Salário: R$ 2.178,00 mês.
2. Fez uma hora extra por dia todo o mês.
3. Tem dois dependentes, sendo: esposa e um filho menor de 14 anos.
4. Teve R$ 871,20 de adiantamento por conta de salário.
5. Não teve falta durante o mês.
6. Adicional de hora extra: 50%.

Proventos:

Salário.....R$ 2.178,00.
25 horas extras a R$ 14,85 cada uma.....R$ 371,25.
5 horas extras de DRS a R$ 14,85 cada uma.....R$ 74,25.
Salário-família (acima do valor previsto não tem direito).....,-
Total de proventos.....R$ 2.623,50.

Descontos:

INSS: 11% sobre R$ 2.623,50.....R$ 288,58.
IRF: R$ 2.178,00 (salário) + R$ 445,50/hora extra = R$ 2.623,50 – R$ 275,98 (dois dependentes) – R$ 288,58 (INSS) = R$ 2.058, 94 = Base de cálculo.
Base de cálculo: R$ 2.058,94 X 7,5 % = 154,42 – R$ 107,59 (parcela a deduzir – tabela de 2009).....R$ 46,83.
Adiantamento por conta do salário.....R$ 871,20.
Total de descontos.....R$ 1.206,61.

Total de proventos: R$ 2.6523,50 – R$ 1.206,61 (descontos).....R$ 1.4165,89.

Líquido a receber.....R$ 1.416,89.

FGTS a recolher: R$ 2.178,00 (salário) + R$ 445,50 (hora extra) .....R$ 2.623,50.
FGTS 8%.....R$ 209,88.

FONTE: Oliveira (2009, p. 42)

A seguir apresentamos um exemplo de cartão-ponto com a correspondente avaliação de horas diárias e DSR (Descanso Semanal Remunerado).

Indústria ABC CNPJ: 00.000.000/0001-00	
Empregado: Mário X **Cargo: Auxiliar de Serviços Administrativos** **Horário**: 8 às 18 horas - Intervalo 12 às 14 horas. **Sábado**: - Folga /não trabalhado	
	Apuração das horas normais e extras:

Dia	Dia da semana	Horário	Marcações do relógio	Trabalhadas	Faltas	Extras
				Diu Not	Diu Not	Diu Not
01	**Segunda**	8h 12h 14 h 18 h	7h e 57min - 12h e 5min - 13h e 41min - 18 h e 5min	8h		32min
02	**Terça**	8h 12h 14 h 18 h	7 h e 59min- 2h e 5min -13h e 55min -18h e 2min	8h		13min
03	**Quarta**	8h 12h 14 h 18 h	7h e 53min – 12h e 4min – 13h e 42min – 18h e 1min	8h		30min

04	**Quinta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 55min - 12h e 4min- 13h e 49min- 18h e 2min	8h	22min
05	**Sexta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 56min – 12h e 5min- 13h e 35min- 18h e 4min	8h	38min
06	**Sábado**	Folga - sábado não trabalhado				Folga		
07	**Domingo**	Descanso				Descanso		
08	**Segunda**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 56min – 12h e 4min -13h e 43min- 18h e 1min	8h	26min
09	**Terça**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 52min – 12h e 5min – 13h e 57min – 18h e 4min	8h	20min
10	**Quarta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 57min - 12h e 3min – 13h e 40min – 18h e 4min	8h	30min
11	**Quinta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 57min - 12h e 5min – 13h e 39min – 18h e 3min	8h	32min
12	**Sexta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 57min – 12h e 5min – 13h e 43min – 18h e 2min	8h	27min
13	**Sábado**	Folga - sábado não trabalhado				Folga		
14	**Domingo**	Descanso				Descanso		
15	**Segunda**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 57min - 12h e 3min – 13h e 37min – 18h e 3min	8h	32min
16	**Terça**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 48min - 12h e 4min – 12h e 56min – 18h e 2min	8h	1h e 22min
17	**Quarta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 55min – 12h e 4min – 13h e 58min – 18h e 2min	8h	13min
18	**Quinta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 58min - 12h e 1min- 13h e 36min – 18h e 1min	8h	28min
19	**Sexta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 54min - 12h e 2min – 13h e 43min – 18h e 2min	8h	27min
20	**Sábado**	Folga - sábado não trabalhado				Folga		
21	**Domingo**	Descanso				Descanso		

22	**Segunda**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 56min - 12h e 3min – 13h e 45min – 18h e 1min	8h	23min
23	**Terça**	8h	12h	14 h	18 h	8h e 1min – 12h e 3min – 13h e 13min – 18h e 5min	7h e 59min	1min	55min
24	**Quarta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 58min – 12h e 3min - 13h e 30min – 18h e 3min	8h	38min
25	**Quinta**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 59min – 12h e 1min – 13h e 57min – 18h	8h	
26	**Sexta**	8h	12h	14 h	18 h	8h – 12h e 1min – 13h e 59min - 18h e 1min		
27	**Sábado**	Folga - sábado não trabalhado				Folga		
28	**Domingo**	Descanso				Descanso		
29	**Segunda**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 58min – 12h e 1min – 14h – 18h	8h	
30	**Terça**	8h	12h	14 h	18 h	7h e 59min – 12h – 13h e 59min – 18h e 1min	8h	
								1min	9h e 47min
	DSR: 4	Horas DSR: 32h						

FONTE: As autoras

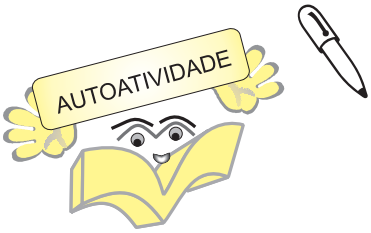
RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico vimos que:

- Recebemos a informação de que o registro dos horários dos empregados é obrigatório para as empresas que contam com mais de dez trabalhadores.

- O registro destes empregados pode ser efetuado de forma manual, mecânica ou eletrônica, e tem por objetivo a comprovação da jornada de trabalho e as suas diversidades: faltas, horas extras, DSRs, afastamentos etc.

- Verificamos as faltas justificadas contidas no art. 473 da CLT, e os afastamentos permitidos em texto legal.



1 Resolva as seguintes questões:

Analise os problemas descritos dos cartões-ponto e aponte a falta de cumprimento nas normas previstas na CLT e na Constituição Federal. Faça a relação entre as colunas, os erros encontrados e a norma legal descumprida.

a) Empregados da área administrativa trabalham de 2ª a 6ª, das 8 às 18 horas, com 30 minutos de intervalo para refeição e descanso.	( ) Limite máximo de jornada diária e das horas suplementares, previsto na CLT.
b) Os empregados do departamento de costura, quando realizam horas extras, trabalham em média de 2 horas e 30 minutos às 4 horas por dia neste regime, para cumprir os prazos de entrega dos produtos vendidos.	( ) CLT – Jornada urbana compreendida das 22 às 5 horas do dia seguinte, com percepção de 20% de adicional noturno.
c) Empregados que trabalham na seção de faturamento, e cumprem o horário das 15 às 23 horas, recebem todas as horas trabalhadas como diurnas, sem o respectivo adicional noturno, tendo em vista que não ultrapassam a zero hora ou a meia-noite, para ter direito ao adicional noturno.	( ) CLT prevê o pagamento como hora extra sempre que o empregado ultrapassar 10 minutos no cumprimento de sua jornada diária integral de trabalho; ou mais de 5 minutos em uma única entrada antecipada, ou após o seu horário de saída.
d) Na maioria dos cartões-ponto, tanto na entrada como na saída do empregado, observa-se que o empregado registra o horário até 12 minutos antes ou após o seu horário, sem remuneração, tempo que leva para o deslocamento até o local de trabalho.	( ) Todo empregado deve receber um descanso semanal remunerado, desde que tenha cumprido integralmente a jornada da semana.
e) Todos os empregados horistas recebem somente as horas trabalhadas, não sendo remunerados os dias de descanso nos domingos, feriados ou folgas.	( ) Jornada semanal máxima de 44 horas prevista na Constituição Federal e número mínimo de horas/minutos para intervalo dentro da jornada, previstos na CLT.

2 Exemplifique três tipos de faltas que devem ser remuneradas pela empresa.

3 Qual o tipo de falta que a empresa não está obrigada a remunerar?

UNIDADE 3

TÓPICO 3

CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO E ENCARGOS

1 INTRODUÇÃO

Iniciamos neste tópico os cálculos da folha de pagamento, bem como: os encargos destinados à sua apuração mensal.

O conhecimento dos tópicos anteriores é imprescindível para que possamos dar prosseguimento aos estudos.

Apresentaremos algumas fórmulas para cálculo da folha de pagamento de acordo com as diversidades encontradas na relação trabalhista estabelecida entre empregado/empregador e o cumprimento de suas obrigações.

Iniciamos agora a explanação de um processo que não poderá se tomar por acabado, em razão das constantes alterações legais aplicáveis à legislação trabalhista.

2 CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A Lei nº 8.212/91 – Lei do Custeio da Previdência Social –, em seu art. 32, inciso I, que segue, obriga as empresas a emitir as folhas de pagamento:

Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212orig.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Oliveira (2009a, p. 7) destaca que a folha de pagamento poderá ser emitida de forma manuscrita – à mão, “ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos”.

Na folha de pagamento é necessário registrar os proventos e os descontos dos empregados, é o espelho de sua remuneração mensal.

Muitas empresas utilizam para imprimir o modelo recibo de pagamento de salário na figura a seguir.

FIGURA 2 – FOLHA DE PAGAMENTO

FONTE: Disponível em: <http://omelhordemorar.blogspot.com/2011/05/projeto-permite-que-trabalhador.html >. Acesso em: 20 maio 2011.

Contudo, como salientado anteriormente, não existe exigência legal para que seja nesse modelo, podendo a empresa utilizar programa próprio para sua emissão, conforme a folha trazida na figura a seguir:

FIGURA 3 – MODELO DE FOLHA DE PAGAMENTO USADO POR PROGRAMA PRÓPRIO PARA SUA EMISSÃO

Eventos

Cód	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
001	Horas Normais	220,00	3.405,60	
034	Hora Extra 50%	26,23	612,62	
065	DSR Reflexo Hora Extra	6,30	147,03	
250	Desc. Adto Quinzenal	0,00		1.362,24
276	Pensão Judicial	20,00		697,27
280	Mensalidade Sindicato	0,00		14,30
302	INSS	11,00		405,86
304	IRRF	2,00		133,05
361	Desconto Farmácia	0,00		143,64
460	Seguro Vida Pessoal	0,00		6,85
471	Unimed Flex Titular	0,00		36,00
472	Unimed Flex Dependente	0,00		108,00
474	Uniodonto Titular	0,00		2,00
475	Uniodonto Dependente	0,00		4,00
478	Co-particip.Unimed Depend	0,00		9,20
524	Desc. Mensal. Associação	0,50		17,03
552	Desc. Atrasos/Saidas Ant.	0,03		0,77
	Total:		**4.165,25**	**2.940,21**
	Total Liquido:			**1.225,04**

FONTE: Disponível em: <http://quarta.com.br/downloads/demos.aspx>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Podemos perceber que constam os créditos do trabalhador, bem como o relatório dos descontos efetuados em determinado mês. Alguns destes são a título de Tributo (INSS – nome correto: Contribuição Social e Imposto de Renda Pessoa Física – IRPF) e outros são descontos autorizados pelo trabalhador para que seja consignado na folha de pagamento (farmácia, dentista, plano de saúde, associações etc.).

Explicamos que os códigos que constam no início de cada rubrica são os mesmos do plano de contas que o contador adota. Sendo assim, passaremos ao estudo do cálculo da folha.

2.1 FÓRMULAS DE CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Para melhor compreensão, destacamos que a folha de pagamento se divide em duas partes: PROVENTOS E DESCONTOS, conforme o quadro a seguir:

QUADRO 1 – PROVENTOS E DESCONTOS

Proventos englobam:	**Descontos compreendem:**
• Salário. • Horas extras. • Adicional de insalubridade. • Adicional de periculosidade. • Adicional noturno. • Salário-família. • Diárias de viagem. • Ajuda de custo.	• Quota da previdência. • Imposto de Renda. • Contribuição sindical. • Seguros. • Adiantamentos. • Faltas e atrasos. • Vale-transporte.

FONTE: Adaptado a partir das informações de Oliveira (2009a, p. 7-8)

2.1.1 Cálculo da remuneração: horas trabalhadas, DSR e outros valores a pagar

O trabalhador, conforme analisado na Unidade 2, começa sua empreitada a partir do momento em que é acertado um salário (normalmente, ocorre desta forma), que pode ser um valor fixo, variável ou misto.

> Assim, o salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou por tarefa; o salário nunca poderá ser inferior ao salário mínimo [...], ou ainda, o salário profissional, a depender da categoria.

FONTE: Adaptado de: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAIRUAI/direito-trabalho-resumo>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Contudo, não é somente o salário que o empregado recebe. Ele poderá realizar horas extraordinárias e, portanto, devem ser pagas; poderá, ainda, trabalhar em ambiente insalubre, perigoso, noturno, e terá um percentual a ser calculado.

Para saber quanto o trabalhador recebe por hora, caso seu salário for pago mensalmente, será obtido com a divisão do "salário mensal por 220 horas, limite máximo, ou número inferior, dependendo do contrato" (OLIVEIRA, 2009a, p. 10).

Exemplo:

Trabalhador com 44 horas semanais.
(8h de segunda a sexta-feira e 4h no sábado).
Salário: R$ 2.200,00/220 = **R$ 10,00 por hora**.

Ou ainda:

Salário R$ 2.200,00 para o mensalista que trabalha 44 horas semanais.
44/6 (seis são os dias úteis de trabalho) = 7,33 ou 7h e 20min.
7,33 x 30 = 220 horas (limite de horas mensais).
R$ 2.200 / 220 = R$ 10,00 a hora.

Se o empregado tem um contrato de 30 horas semanais e um salário de R$ 1.800,00, calcularemos desta forma o valor do salário-hora:

30/6 (número de dias úteis) = 5 (5 horas trabalhadas por dia).
5h x 30 = 150h mensais.
R$1.800 / 150 = 12h o salário-hora.

a) **Horas extras**

A hora extra deve ser remunerada com, no mínimo, 50% da hora normal (Inciso XVI do art. 7º da CRFB/88), podendo a convenção ou o acordo coletivo de trabalho trazer previsão com valor superior a este.

Depois de sabermos o valor do salário-hora, fica simples calcular as horas extraordinárias. Apuramos acima que, para cada hora de trabalho, será paga a importância de R$ 10,00. Podemos calcular conforme o número de horas extraordinárias laboradas + 50%.

A Constituição autoriza que se labore até 44 horas semanais, portanto, se determinado empregado labora 8 horas por dia durante 6 dias por semana, terá um total de 48 horas laboradas – 44 horas permitidas: 4 horas extras semanais.

b) **Apuração do adicional de horas extras**

Exemplo: trabalhador com salário de R$ 2.200,00, que trabalhou durante todo o ano de 2010. Labora 44 horas semanais, conforme já calculado acima: sua hora equivale a R$ 10,00.

QUADRO 2 – TRABALHADOR QUE LABORA 44 HORAS SEMANAIS

Data	**Número de dias úteis.**	**Horas extras diárias.**	**Quantidades de horas extras mensais.**	**Horas extras mensais com adicional de 50%.**	**Salário-hora.**	**Valor devido.**
	A	B	C = A X B	D = C X 1,5	E =	F = D X E
Jan/2010	25	2	50	75	10,00	750,00
Fev/2010	22	2	44	66	10,00	660,00
Mar/2010	27	2	54	81	10,00	810,00

Abr/2020	24	2	48	72	10,00	720,00
Mai/2010	25	2	50	75	10,00	750,00
Jun/2010	25	2	50	75	10,00	750,00
Jul/2010	27	2	54	81	10,00	810,00
Ago/2010	26	2	52	78	10,00	780,00
Set/2010	25	2	50	75	10,00	750,00
Out/2010	26	2	52	78	10,00	780,00
Nov/2010	24	2	48	72	10,00	720,00
Dez/2010	26	2	52	78	10,00	780,00
RESULTADO DO ANO DE 2010	301	24	604	906		**9.060,00**

FONTE: de: Oliveira (2009b, p.12-24)

Percebemos que no ano de 2011 o trabalhador recebeu R$ 9,060,00 de horas extraordinárias. Adiantamos que esta fórmula é importante para calcular as verbas rescisórias na hora da demissão do trabalhador.

c) **Comissionista:**

Para apurarmos as horas extraordinárias do comissionista, inicialmente precisamos conhecer a Súmula 340 do TST:

> Empregado, **sujeito a controle de horário**, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. (grifos nossos).

FONTE: Adaptado de: <www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5686652/recurso.../inteiro-teor>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Para tanto, imaginemos a seguinte situação de determinado empregado comissionista (salário variável):

Salário/comissão em determinado mês: R$ 1.800,00.
Jornada semanal: 36 horas.
Número de horas extras: 24.

Vamos calcular quanto receberá a título de horas suplementares?
36/6 (6 são os dias úteis) = 6 (horas trabalhadas por dia).
6h x 30 dias = 180 horas mensais.
R$ 1.800,00 (recebeu de comissão em determinado mês) / 180 = 10,00.
R$ 10,00 x 24 = R$ 240,00 a título de horas extras + 50% (mínimo sobre as

horas extraordinárias)= 120,00+240,00 = R$ 360,00.

d) **Integração das horas extras nas férias**

De acordo com a Súmula 347 do TST, as horas extras habituais refletem no valor das férias, calculando o número de horas extras realizadas no período aquisitivo (média aritmética simples, duodecimal), multiplicando o número de horas encontradas pelo valor da hora extra quando forem concedidas as férias.

e) **Supressão das horas extras – indenização**

A Súmula 291 do TST determina que:

> A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar **prestado com habitualidade**, **durante pelo menos 1(um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização** correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão (grifos nossos).

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/.../horas_extras_supressao.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Caro(a) acadêmico(a), analisando o quadro acima que fizemos para apurar as horas extras do ano de 2010, podemos perceber que foram prestadas com habitualidade pelo período de um ano. Sendo assim, para suprimi-las seria necessário indenizar, conforme a Súmula 291 do TST.

Exemplo: Determinado empregado pelo período de dois anos e sete meses exerceu horas extraordinárias com adicional de 50%. No último ano, anterior à supressão, este trabalhador realizou 450 horas extras. Seu salário na data da supressão é de R$ 2.200,00 e sua jornada é de 44 horas semanais. Quanto este trabalhador deverá receber a título de indenização?

44/6 = 7,33

7,33 x 30 = 220

2.200 / 220 = 10,00 (salário-hora).

10 x 450 (número de horas realizadas) = 4.500/12 (último ano, conforme determina a súmula) = 375,00.

375 x 3 (súmula determina valor de um mês das horas suprimidas, total ou parcialmente,

para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal = foram dois anos e sete meses).

Valor da indenização: R$ 1.125,00.

f) Descanso semanal remunerado

A CLT, em seu art. 67, estabelece que é assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Contudo, o inciso XV do art. 7º da Constituição Federal estabeleceu que deverá ser, PREFERENCIALMENTE, AOS DOMINGOS.

FONTE: Disponível em: <http://www.professortrabalhista.adv.br/Horas%20Extras/Descanso_semanal_remunerado.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

Esclarecemos que, se não for possível o trabalhador suspender suas atividades devido a alguma exigência do exercício profissional no dia de DSR ou no dia de feriado civil ou religioso, este deve ser pago em dobro: "um pagamento, porque a ele faz jus sem trabalhar (geralmente incluído na remuneração mensal); outro, porque trabalhou". (DORNELLES, 2007, p. 39).

Segundo Dornelles (2007, p. 39), "o valor do RSR corresponde a uma diária da remuneração, incluídas as horas extras, gratificações, gorjetas e adicionais. Via de regra, na remuneração de quem recebe por mês, quinzena ou semana, já está incluído o pagamento dos RSR".

Podemos perceber que, via de regra, o valor do DSR ou RSR está incluído no valor da remuneração. Contudo, o empregado pode receber seu salário em outra rubrica na folha de pagamento, o item: DSR.

Se não estiver incluído na remuneração, deve ser calculado dividindo o valor do salário mensal pelo número de dias úteis (trabalhados), multiplicando-se pelo número de dias de descanso do respectivo mês.

Exemplo: se em determinado mês de 30 dias, 24 forem úteis e seis forem de descanso (30-6=24).

Salário de R$ 2.200,00 / 24 = R$ 91,66 por dia.

DSR: R$ 91,66 X 6 = R$ 550,00.

Esta é a fórmula de cálculo para quem recebe por mês. Entretanto, existe ainda a possibilidade de receber por semana, por hora, por comissão, conforme analisaremos no quadro a seguir:

QUADRO 3 – COMISSIONISTA (SALÁRIO VARIÁVEL)

Por hora	Por semana	Comissionista (salário variável)
Apura-se o valor MULTIPLICANDO o valor da hora pelo número de horas trabalhadas na jornada diária, ou ainda, pela média de horas laboradas na semana. DSR = Salário hora X 7,33 **Exemplo: 10,00 a hora (apurado acima) X 7,33: R$73,30**.	O valor do DSR é o resultado do valor da semana dividido por 6 (que são os dias úteis). DSR = salário semanal / 6. **Exemplo: 439,80 (salário semanal) / 6: R$73,30.**	O trabalhador que recebe por comissão, tarefa ou produção. Se recebe por semana, divide-se o produto da semana por 6 e ter-se-á o valor do DSR. Se for por quinzena, divide-se o produto da arrecadação por 15. Se for mensal, divide-se por 30.

FONTE: Adaptado a partir das informações de Dornelles (2007, p. 40-41)

Esclarecemos que esta é apenas uma das formas de calcular. Você pode desenvolver outras obtendo o mesmo resultado. Normalmente, a empresa ou o escritório de contabilidade já possui um programa próprio que fará este cálculo. Contudo, caro(a) acadêmico(a), é muito importante saber como se originou o valor constante da folha.

g) **Reflexo das horas extras no descanso semanal remunerado**

Se em determinado mês o empregado fizer horas extraordinárias, o Tribunal Superior do Trabalho entende que deve incidir este valor também no cálculo do descanso semanal remunerado.

Sendo assim, precisamos calcular, inicialmente, o número de domingos (pode ser este o dia de DSR) e feriados que tivermos durante o mês que se analisa. Posteriormente, apuramos o valor das horas extraordinárias devidas ao empregado, divididas pelos dias úteis do mês, multiplicando o resultado pelos dias de descanso.

Exemplo: em determinado mês de 30 dias tivemos quatro domingos e um feriado, consideramos que o trabalhador labora de segunda a sexta-feira (8h por dia) e no sábado (4h), fechando as 44 horas semanais.
30 – 5 = 25 dias trabalhados.
Salário: R$ 2.200,00 (10,00 a hora, calculamos acima).
15 horas extras = R$ 150,00 + 50% (adicional mínimo previsto na CF): R$ 225,00 a receber

pelas horas suplementares.

R$ 225,00 dividido por 25 (dias trabalhados x 5 dias DSR) = R$ 45,00 a título de reflexo.

Sendo assim, constará na folha de pagamento:

Salário: 2.200,00.

Horas extras: 225,00.

DSR sobre as HE: 45,00.

O sábado somente entra no cálculo se não for trabalhado, para então apurar os dias úteis; e ainda, se o feriado e o domingo caírem no mesmo dia, não contarão duas vezes.

QUADRO 4 – APURAÇÃO DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NOS DSR´S E FERIADOS

Data	**Valor devido das horas extras**	**Dias úteis**	**Domingos e feriados**	**Valor devido a título de reflexo**
	A Tabela trabalhada acima	B	C	D = (A ÷ B) X C
Jan/2010	750,00	25	6	180,00
Fev/2010	660,00	22	6	180,00
Mar/2010	810,00	27	4	120,00
Abr/2020	720,00	24	6	180,00
Mai/2010	750,00	25	6	180,00
Jun/2010	750,00	25	5	150,00
Jul/2010	810,00	27	4	120,00
Ago/2010	780,00	26	5	150,00
Set/2010	750,00	25	5	150,00
Out/2010	780,00	25	6	187,20
Nov/2010	720,00	24	6	180,00
Dez/2010	780,00	26	5	150,00
RESULTADO DO ANO DE 2010	**9.060,00**	**301**	**64**	**1.927,2**

FONTE: Quadro adaptado a partir das informações de OLIVEIRA (2009b, p. 12-24)

h) **Adicional de insalubridade**

"São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância [...]" (OLIVEIRA, 2009a, p. 13).

Para calcular é necessário saber o grau de insalubridade em que o trabalhador está

enquadrado, variando em 10% para o grau mínimo, 20% para o médio e 40% para o máximo, incidentes sobre o salário mínimo ou sobre o salário profissional, se for o caso.

Portanto, se o empregado tem um salário de R$ 800,00, mas não possui salário profissional, será calculado (a depender do grau) sobre o salário mínimo e não sobre os R$ 800,00.

Exemplo:

Grau mínimo: 10% do SM (R$545,00) = 54,50.
Grau médio: 20% do SM (R$545,00) = 109,00.
Grau máximo: 40% do SM (545,00) = 218,00.

i) **Exclusão do pagamento do adicional de insalubridade**

De acordo com a Súmula 80 do TST, a **eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional**, portanto, não existe direito adquirido aos adicionais de insalubridade, periculosidade ou noturna. Caso houver eliminação da situação, estes valores devem ser eliminados.

FONTE: Adaptado de: <http://www.soleis.com.br/sumulas_tst.htm>. Acesso em: 30 ago. 2011.

j) **Adicional de periculosidade**

O adicional de periculosidade é um percentual único, diferentemente do adicional de insalubridade. O valor será de 30% sobre o salário base E NÃO O SALÁRIO MÍNIMO. Portanto, se o trabalhador foi contratado com um salário de R$ 800,00, sobre este valor serão calculados os 30%.

800 x 30% = R$ 240,00.

No caso do empregado horista (que recebe por hora), multiplique o salário-hora por 220, para obter o salário mensal e, posteriormente, verificar o percentual de 30%.

k) **Integração do adicional de insalubridade e periculosidade no cálculo do 13º salário, férias e do aviso prévio indenizado**

Os adicionais de insalubridade e de periculosidade integram o salário para todos os efeitos legais, sendo considerados para cálculo do 13º, férias e aviso prévio indenizado.

l) **Adicional noturno**

Conforme foi analisado na parte teórica, o adicional noturno do trabalhador urbano é

de 20%, possuindo a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos, compreendendo: jornada realizada entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do outro.

O rural possui adicional de 25%, contudo, não tem direito à hora reduzida. Uma hora de trabalho corresponde a 60 minutos, compreendendo o seguinte horário: na agricultura: 21h às 5h; pecuária: 20h às 4h.

Segundo Dornelles (2007, p. 43), podemos fazer um comparativo entre a hora diurna e a noturna em minutos, para que possamos compreender a vantagem da hora reduzida:

> Hora normal tem 3.600 segundos (60' x 60").
> Hora noturna tem 3.150 segundos (52'x60"+30").
> Diferença = 450" / 60 = 7min e 30s ou 7,5 minutos por hora.
> 7min e 30s correspondem a 7,4 nos cálculos, em função do sistema numérico decimal.
>
> Logo: horário normal = 60min.
> 22h às 5h = 7 horas horário noturno = 52min e 30s.
> 22h às 5h = 8h.

Sendo assim, precisamos saber quantas horas trabalha um empregado contratado para exercer suas atividades das 22h às 2h, por exemplo, fazendo, proporcionalmente, com a seguinte regra de três:

Em 7 horas trabalhadas – ele ganha 1 hora (60min).
Em 4 horas trabalhadas – ele ganha X,

Logo: 4x60 /7 = 34,29 (minutos a que o trabalhador tem direito por exercer atividade em horário noturno).

Arredondando o exemplo acima: o trabalhador faz jus a 4he35min.

Dornelles (2007, p. 44) lembra ainda que podemos dividir o número de horas-relógio trabalhadas por 52,50 (52 minutos e 30 segundos) e multiplicar por 60:

3 /52,5x60 = 3,43 (resultado será sempre no sistema decimal).

O cálculo se torna simplificado se acharmos a equivalência entre hora reduzida e hora normal, através do percentual correspondente a esta, acrescido à hora reduzida.
60 minutos /52,50 = 1,142857.
Logo, 7 horas noturnas + 14,2857% = 8h.

52,5 min _____ 1
60 min _____ X

$$X = \frac{60 \times 1}{52,5}$$

X= 1,142857 = acréscimo

Dornelles (2007, p. 45) traz o seguinte exemplo para apurarmos o número de horas noturnas: “Considerando trabalho noturno prestado em quatro dias semanais, no horário das 17h de um dia a 1h do dia seguinte”.

Número de horas noturnas diárias: 3h (22h à 1h) x **1,142857 = 3,4285.**
Número de horas noturnas semanais:
3,4285 diárias X 4 = 13,71.
Número de horas noturnas mensais:
13,71 semanais x 4,285714 (esse número representa, segundo a doutrina, o número de semanas no mês). = 58,76 (sistema decimal).
Número de horas noturnas mensal: 58h e 45min horas (sistema horário).

Após apurar o número de horas noturnas reduzidas em relação às horas normais, podemos aplicar a seguinte fórmula para encontrar a quantidade de horas.

Horas noturnas semanais:
Número de horas noturnas diárias x 6 dias úteis/semana (sem integração do DSR).
Número de horas noturnas diárias x 7 dias úteis; semana (com integração do DSR).

Horas noturnas mensais:
Número de horas noturnas diárias x 30 dias. (com integração do DSR).
Número de horas noturnas diárias x número de dias úteis/mês (sem integração do RSR).
Número de horas trabalhadas na semana x 4.285714 semanas do mês (incluídos os DSRs).

Agora que já sabemos apurar quantas horas noturnas são realizadas, passaremos para as fórmulas de cálculos, utilizando-nos ainda da obra de Dornelles (2007, p. 46-48):

a) Sobre o valor da hora normal calcular o percentual:
Adicional noturno urbano = valor da hora normal + 20%.
Adicional noturno rural = valor da hora normal + 25%.

b) Encontrado o valor da hora noturna deve-se multiplicar pela quantidade de horas
noturnas trabalhadas.
Valor da hora noturna x quantidade de horas trabalhadas (fazendo a equivalência explicada acima).

Veja como pode ser mais fácil calcular o valor da hora noturna:
"Forma prática de traduzir a hora noturna para a normal e, ao mesmo tempo, encontrar o valor da hora noturna já com adicional, é aplicar o percentual 37,1428% sobre o produto do número de horas noturnas pelo valor-hora normal. Este percentual engloba o adicional noturno e o acréscimo sobre a hora reduzida" (DORNELLES, 2007, p. 46).

Hora normal = hora reduzida + 14,2857%.
Adicional noturno = valor hora normal + 20% (urbano).
Logo: 1,142857 x 1,20 = 1,371428 ou 37,1428%.
Exemplo:
Horas noturnas trabalhadas: 7 horas.
Valor da hora normal: 5,00.
Valor das horas noturnas: (7h + 14.2857%) X (R$5,00 + 20%) = R$48,00
Ou
7 X 5 X 1,371428 = R$48,00
Ou ainda:
7 X 5 + 37,1428% = R$48,00.

Caro(a) acadêmico(a), a partir destas instruções você está apto a calcular quantas horas são trabalhadas no período noturno e, ainda, o valor desta hora. No final deste tópico faremos uma atividade para verificar o aprendizado.

2.1.2 Cálculo de descontos a serem efetuados na folha de pagamento

De acordo com o art. 462 da CLT, para que haja desconto salarial na folha de pagamento, além daqueles obrigatórios (INSS, IRRF etc.), dependem de prévia autorização por escrito por parte do empregado (Ex: plano de saúde, seguro, previdência privada etc).

Trazemos como exemplo a folha de pagamento do início do nosso tópico:

Eventos

Cód	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
001	Horas Normais	220,00	3.405,60	
034	Hora Extra 50%	26,23	612,62	
065	DSR Reflexo Hora Extra	6,30	147,03	
250	Desc. Adto Quinzenal	0,00		1.362,24
276	Pensão Judicial	20,00		697,27
280	Mensalidade Sindicato	0,00		14,30
302	INSS	11,00		405,86
304	IRRF	2,00		133,05
361	Desconto Farmácia	0,00		143,64
460	Seguro Vida Pessoal	0,00		6,85
471	Unimed Flex Titular	0,00		36,00
472	Unimed Flex Dependente	0,00		108,00
474	Uniodonto Titular	0,00		2,00
475	Uniodonto Dependente	0,00		4,00
478	Co-particip.Unimed Depend	0,00		9,20
524	Desc. Mensal. Associação	0,50		17,03
552	Desc. Atrasos/Saidas Ant.	0,03		0,77
	Total:		**4.165,25**	**2.940,21**
	Total Liquido:			**1.225,04**

Nesta folha de pagamento existem vários descontos além dos determinados na legislação trabalhista, previdenciária e tributária, que precisam de autorização para que o desconto possa ocorrer.

Existe ainda o desconto do vale-transporte, se o empregado necessitar: calcula-se o salário base mensal x 6%.

A Contribuição sindical é diferente da mensalidade sindical, esta se refere à associação do trabalhador ao seu sindicato, e para tanto precisa de autorização; aquela se refere a um dia de trabalho por ano.

A pensão judicial obedecerá a carta do juiz ordenando o desconto na folha do empregado.

2.1.3 Incidência de INSS, IRRF e FGTS sobre a folha de pagamento

A seguir você encontrará as tabelas de descontos de INSS e de IRRF, com os valores vigentes a partir de 2011. Estas tabelas são atualizadas, no mínimo, anualmente.

a) TABELA DE DESCONTO DE INSS

Caros(as) acadêmicos(as)! O INSS é o Instituto Nacional do Seguro Social. O tributo a ser pago possui o nome Contribuição Previdenciária. Entretanto, no ambiente prático se tornou comum chamá-lo simplesmente de INSS. Podem fazê-lo, mas sempre com o conhecimento do que se trata.

O desconto da Contribuição Previdenciária dos empregados respeita o teto máximo de contribuição de R$ 3.689,66, conforme a tabela a seguir:

QUADRO 5 – TABELA DE CONTRIBUIÇÃO

TABELA VIGENTE **Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de *1º de janeiro de 2011***	
Salário de contribuição (R$)	**Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)**
Até R$ 1.106,90	8,00
De R$ 1.106,91 a R$ 1.844,83	9,00
De R$ 1.844,84 até R$ 3.689,66	11,00

FONTE: Disponível em: <http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313>. Acesso em: 20 maio de 2011.

Conforme foi analisado no Tópico 5, da Unidade 2, se o trabalhador receber valor superior ao teto, contribuirá com 11% sobre o limite da tabela; contudo, a empresa contribui sobre o salário do empregado, não limitando-se a nenhum teto máximo.

b) TABELA DE DESCONTOS DE IRRF

Este desconto ocorre quando o salário do trabalhador supera o limite de isenção, que é de até R$ 1.566,61, conforme a tabela abaixo. De qualquer forma, do valor bruto tributável poderão ser deduzidos os valores relativos ao desconto de INSS, o valor de R$ 157,47 para cada dependente declarado, o valor de previdência privada e da pensão judicial.

A tabela do Imposto de Renda Retido na Fonte e, portanto, repassado pelo próprio empregador para a Receita Federal, tem validade para todas as pessoas físicas, com rendimentos pagos para os empregados, diretores e autônomos (informações do *site* da Receita Federal).

A tabela a seguir possui validade a partir de 01.04.2011, com base na Medida Provisória nº 528/2011.

QUADRO 6 – TABELA

Base de cálculo (R$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R$)
Até 1.566,61	-	-
De 1.566,62 até 2.347,85	7,5	117,49
De 2.347,86 até 3.130,51	15	293,58
De 3.130,52 até 3.911,63	22,5	528,37
Acima de 3.911,63	27,5	723,95

FONTE: Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/tabela_irf.html>. Acesso em: 20 maio de 2011.

Podemos utilizar os seguintes dados para apurar o valor do Imposto de Renda Retido na Fonte (**IRRF**), utilizando-se dos ensinamentos de OLIVEIRA (2009b, p. 58):

Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF = Base Bruta de Salários para IR

(-) Desconto INSS empregado.

(-) 157,47 para cada dependente IR.

(-) Pensão judicial paga pelo empregado.

(-) Previdência privada paga pelo empregado.

= Base líquida que irá para a tabela de IRRF x alíquota IR.

= RESULTADO DA APLICAÇÃO DA ALÍQUOTA IR

(-) Parcela a deduzir.

= VALOR IR RETIDO NA FONTE A SER DESCONTADO

a) Não tributa salário família, aviso prévio indenizado e outras indenizações.

b) Tributa em separado do salário e de forma isolada: férias gozadas, 13º salário e participação.

c) INCIDÊNCIA DO FGTS

Os empregadores estão obrigados a depositar até o dia 7 de cada mês subsequente ao vencimento, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 por cento (8%) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. No item a seguir constam os valores recebidos e se estes incidem ou não o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (**FGTS**).

FONTE: Adaptado de: <http://www.onixjp.com.br/ver_artigos.php?cod=5&PHPSESSID=9e47ebe7eda2171060bf79aac01aa239>. Acesso em: 31 ago. 2011.

Com relação aos trabalhadores domésticos, o recolhimento do FGTS trata-se de faculdade do empregador, conforme determina parágrafo único do art. 7º da CRFB/88.

Na rescisão do contrato de trabalho, se ocorrer por parte do empregador (demissão do empregado), estará obrigado a indenizar o empregado com 40% do valor do FGTS do período que laborou na empresa e, ainda, 10% para o governo.

A lei que dispõe sobre o FGTS (Lei nº. 8.036/90) determina que a conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações (art. 20):

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;
II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda, falecimento do empregador individual, sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;
III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;
IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;
V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;
b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;
c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;
VII – pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições:

a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;
b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta.
IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;
X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.
XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei n° 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta

por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção.

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos.

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal;

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública;

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea *i* do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção.

FONTE: Disponível em: <www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=88772&tp=1>. Acesso em: 31 ago. 2011.

Para base de cálculo do FGTS utilizam-se as verbas de natureza salarial.

FGTS 8% + multa 40% (8 x 1,40): 11,20%.

Somatória das verbas de naturezas salariais na rescisão: R$ 1.000,00.

Valor do FGTS + multa 40% (R$ 1.000,00 x 11,20%): R$ 112,00.

FONTE: Disponível em: <http://sergiodamm.sites.uol.com.br/paginas/fgts.html>. Acesso em: 31 ago. 2011.

2.2 QUADRO DE INCIDÊNCIAS DE ENCARGOS SOCIAIS – INSS/FGTS/IR

Uma das partes mais importantes para saber calcular a folha de pagamento é justamente saber se o valor recebido sofre incidência da contribuição previdenciária (INSS) do IRRF e se o empregador deverá, sobre esse valor, recolher FGTS.

Assim, trazemos a seguinte tabela que poderá facilitar o cálculo do holerite.

REMUNERAÇÕES	INCIDÊNCIA		
	INSS	FGTS	IRRF
Abonos de qualquer natureza	Sim	Sim	Sim
Adicional por transferência de local de trabalho	Sim	Sim	Sim
Adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno, função)	Sim	Sim	Sim
Ajuda de custo (no sentido de um único pagamento, para atender a despesas de transferência de empregado)	Não	Não	Não
Acidente de trabalho – 15 primeiros dias	Sim	Sim	Sim
Atestado médico - 15 primeiros dias	Sim	Sim	Sim
Auxílio-doença (complemento por parte da empresa)	Não	Não	Não
Aviso prévio trabalhado	Sim	Sim	Sim
Aviso prévio indenizado *** Tributado INSS a partir de 13-01-2009	Sim***	Sim	Não
13º Salário integral e proporcional na rescisão contratual)	Sim	Sim	Sim
13º Salário indenizado (correspondente a 1/12 pago na rescisão devido ao aviso prévio indenizado) *** Tributado INSS a partir de 13-01-2009	Sim***	Sim	Sim
13º Salário adiantamento 1ª parcela	Não	Sim	Não
Comissões	Sim	Sim	Sim
Diárias para viagem: a) Até 50% do salário b) Superior a 50% do salário (1)	 Não Sim	 Não Sim	 Não Sim
Estagiários – bolsa	Não	Não	Sim
Férias (Valor + Médias + Adicionais): a) Gozadas normalmente b) Vencidas e Proporcionais pagas na rescisão contratual c) Abono pecuniário d) Adicional de 1/3 sobre férias gozadas * e) Adicional de 1/3 sobre férias venc/proporc na rescisão f) Adicional de 1/3 sobre abono pecuniário g) Multa dobro de férias e abono + 1/3 h) Multa dobro férias rescisão e Abono de férias - Adic.1/3 férias não entra na base do direito ao salário-família ** retirada incidência IR em jan 2009 retroativo a 2006.	 Sim Não Não Sim Não Não Não Não	 Sim Não Não Sim Não Não Não Não	 Sim Não** Não** Sim Não** Não** Sim Não**
FGTS pago na rescisão até 15.02.1998	Não	Não	Não
Fretes e Carretos: a) Prestação por pessoa jurídica b) Prestação por pessoa física (*) Nos pagamentos a carreteiro autônomo, inscrito no INSS, o recolhimento será calculado sobre 20% do valor do frete pago. (**) O IR incide sobre 40% (cargas) e 60% (passageiros) do valor	 Não Sim (*)	 Não Não	 Não Sim (**)
Gorjetas	Sim	Sim	Sim
Gratificações ajustadas ou contratuais	Sim	Sim	Sim

Horas extras habituais/eventuais + reflexo em DSR	Sim	Sim	Sim
Indenização por tempo de serviço (art.478 CLT)	Não	Não	Não
Indenização por rescisão antecipada do contrato a prazo	Não	Não	Não
Licença-paternidade	Sim	Sim	Sim
Participação nos lucros (de acordo com a legislação)	Não	Não	Sim
Prêmios	Sim	Sim	Sim
Quebra de Caixa	Sim	Sim	Sim
Retiradas de Diretores: a) Empregados b) Sem relação de emprego (proprietários ou eleitos por Assembleia Geral)	Sim Sim	Sim Não	Sim Sim
Salário Educação	Não	Não	Sim
Salário *in natura* (utilidades)	Sim	Sim	Sim
Salário-família	Não	Não	Não
Salário-maternidade (pago pela empresa ou pelo INSS*) * pago pelo INSS não desconta INSS da empregada, exceto no 13º salário.	Sim	Sim	Sim
Salário-maternidade indenizado na rescisão	Sim	Sim	Sim
Salário contratual (mensal, hora, comissões, tarefa, DSR)	Sim	Sim	Sim
Vale-transporte (nos termos da lei)	Não	Não	Não
Vale-refeição (quando de acordo com PAT)	Não	Não	Não

FONTE: Tolardo; Valentim (2009)

2.3 CÁLCULO DE FOLHA DE PAGAMENTO

Indústria Exemplo Ltda					
CNPJ: 88.888.888/0001-10		**Folha de Pagamento -** Abril/2009			
Empregado: Silvio Silva **Cadastro**: 1 **Cargo:** tecelão		**Admitido**: 02-02-2007			
Tipo salário: Horista **Salário**: R$ 3,00 por hora (tem 1 dependente – Salário-família e 2 dependentes- Imposto de Renda)					
			Considera Base p/		
Descrição	**Referência**	**Valor R$**	INSS	FGTS	IRF
Horas normais	171,75h x R$ 3,00	= 515,25	S	S	S
Horas DSR	38,00h x R$ 3,00	= 114,00	S	S	S
Horas extras 50%	2,00h x R$ 3,00 x 1.5 (50%)	= 9,00	S	S	S
Reflexo DSR H. extras	R$ 9,00: 171,75h x 38,00h.DSR	= 1,99	S	S	S
Subtotal antes do salário-família		= 640,24			

Salário-família (salário até 862,11 = 20,73) x 1 filho	= 20,73	N	N	N
TOTAL PROVENTOS.....	= **660,97**			
INSS (Base 640,24 x 8%)	= 51,22			
IRRF (Base 640,24 = isento)	= 0,00			
Vale-transporte (24 vales x 2 por dia x R$ 2,50= R$ 120,00	(custo dos vales)			
(R$ 3,00 x 220h/mês x 6% = 39,60)	= 39,60 (6% salário base = menor valor)			
TOTAL DESCONTOS.....	= 90,82			
LÍQUIDO A PAGAR: (660,97 - 90,82)	= **570,15**			
Depósito FGTS: 640,24 x 8% = 51,22 (arredondamento 3ª casa decimal permitido)				

Orientação para o cálculo deste pagamento ao empregado Silvio Silva:

- Para calcular o adicional de 50% na hora extra ficará bem mais prático se transformarmos o percentual em índice, que se efetua assim: (50: 100) + 1 = 0,5 + 1 = 1,5. Observe que multiplicamos por 1,5 no envelope do Silvio Silva = Horas extras 50% = 2,00h x R$ 3,00 x 1.5 (50%) = R$ 9,00.

- O cálculo do reflexo DSR H. extras está sendo efetuado dividindo o valor das horas extras pagas pelo número de horas normais trabalhadas e multiplicado pelo número de horas de DSR que estão sendo pagos. Outra forma de apurar este reflexo poderia considerar os dias trabalhados no mês e os dias de DSR do mês. Você pode encontrar ainda várias outras fórmulas aceitas para calcular este valor. Reflexo DSR Horas extras = R$ 9,00: 171,75 h normais x 38,00 h. DSR = R$ 1,99.

- Observe que foi colocado à direita do cálculo um demonstrativo das incidências de encargos e impostos sobre cada provento pago ao empregado. Você poderá observar estas definições que estão disponibilizadas no item 2.2, Quadro de Incidências de INSS/FGTS/IRRF.

2.4 OUTROS ENCARGOS DA FOLHA PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Conceito

A contribuição da empresa para o RAT está destinada ao custeio das aposentadorias especiais e benefícios concedidos em face de incapacidade laboral dos empregados,

decorrente dos riscos presentes no ambiente de trabalho ou acidente de trabalho.

FONTE: Adaptado de: <http://www.oab-sc.org.br/institucional/artigos/29451.htm>. Acesso em: 31 ago. 2011.

RAT= RISCO AMBIENTAL DO TRABALHO

b) **Base de cálculo**

A contribuição terá alíquota variável apurada em razão dos riscos aos quais os empregados ficam expostos com a atividade da empresa, podendo o grau de risco enquadrar-se como leve, médio ou grave, **tendo como base de cálculo o valor da folha de pagamento dos empregados e trabalhadores avulso**.

Dispõe o art. 22, inc. II da Lei nº 8.212/91:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados e trabalhadores avulsos:

a) 1% (um por cento) - Empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) - Empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado médio;

c) 3% - (três por cento) para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidente do trabalho seja considerado grave.

FONTE: Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9732.htm>. Acesso em: 31 ago. 2011.

O enquadramento de risco é de responsabilidade da empresa, observada sua atividade econômica preponderante, que será realizado mensalmente, conforme listagem constante no Anexo V do Decreto nº 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social), cabendo ao INSS rever

o autoenquadramento em qualquer tempo. Será classificada como atividade preponderante a que utilize, a empresa, o maior número de segurados empregados e trabalhadores avulsos, **independente de qual seja a atividade principal ou a que tenha maior faturamento. O código RAT corresponde ao CNAE** (Código Nacional da Atividade Econômica), **constante do cartão CNPJ da empresa.**

De acordo com a Súmula 351 do STJ, para as empresas que possuem estabelecimentos com inscrições próprias de CNPJ, o enquadramento deve se dar em cada um deles. Caso contrário, ou seja, existindo apenas uma inscrição de CNPJ, mas vários estabelecimentos, devem se enquadrar na atividade preponderante da sociedade empresarial considerada como um todo.

Relembrando: o grau de risco que cada empresa está enquadrada é determinado pelo Código de Atividade Ecônomica (CNAE) constante no Cartão do CNPJ, em tabela divulgada pelo Ministério do Trabalho, de acordo com a média apurada nos registros dos acidentes de trabalho.

c) **FAP – Fator acidentário de prevenção**

A partir de janeiro/2010 entrou em vigor o Fator Acidentário de Prevenção (**FAP**). Este consiste em um multiplicador variável num intervalo 0,5000 a 2,0000, aplicado com quatro casas decimais, a ser aplicado sobre a alíquota RAT de 1%, 2% ou 3%.

Neste sentido, as alíquotas do RAT poderão ser reduzidas em até 50% ou majoradas em até 100% em razão do desempenho da empresa em relação à sua respectiva atividade, aferida pelo FAP.

O Fator Acidentário Previdenciário (**FAP**) é um índice que vem para contribuir, para as empresas que mais investirem na preservação da saúde e segurança de seus empregados, na redução do percentual das alíquotas de contribuição. Esta redução está ligada diretamente à quantidade de acidentes ocorridos na empresa (indicador de sinistralidade), ou seja, quanto menor o número de acidentes, menor será a contribuição da empresa para o INSS e, quanto maior o número de acidentes, maior será sua contribuição.

FONTE: Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/glossario_trab_prev.htm>. Acesso em: 31 ago. 2011.

Não há tabela divulgada do FAP. Dessa forma, cada empresa deve acessar o *site* da Previdência Social. Disponível em: <http://www2.dataprev.gov.br/fap/fap.htm> e verificar qual a sua alíquota de majoração.

Caro(a) acadêmico(a), para buscar maiores esclarecimentos quanto ao RAT, acesse o *link*: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/cartilha_sinduscon.pdf> e mantenha-se informado, sanando suas principais dúvidas pelas perguntas e respostas correspondentes ao tema.

2.5 EMPRESAS OPTANTES PELO IMPOSTO SIMPLES

As micro e pequenas empresas, optantes pelo Imposto Simples que atuam no ramo de indústria e comércio, e de alguns tipos de serviços, estão totalmente isentas dos encargos da Previdência Social incidente sobre a folha de pagamento. Isto porque, parte do Imposto Simples que é apurado sobre o faturamento da empresa é destinado para a Previdência Social em substituição a estes encargos, desonerando a folha de pagamento e permitindo que estes micro e pequenos empresários registrem seus empregados, tendo em vista esta redução de custos sobre a folha de pagamento.

Desde 2007, as micro e pequenas empresas do ramo de serviços também puderam optar pelo Imposto Simples, porém permaneceram com os encargos de folha de pagamento, sendo excluído apenas o percentual de 5,8% devido às outras entidades.

RESUMO DO TÓPICO 3

Dedicamo-nos a estudar neste tópico os cálculos pertinentes à folha de pagamento e dos encargos que dela decorrem.

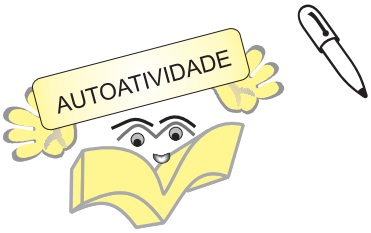
- Demonstramos, sob a forma de quadro, as incidências de encargos sociais – INSS/FGTS/IR, nas diversas formas de salário/remuneração recebidas pelo empregado/trabalhador.

- Apuramos os encargos decorrentes da folha de pagamento, dentre eles a Previdência Social.

- Foram utilizados vários exemplos para composição e cálculo da folha de pagamento e as descrições das verbas e descontos nela inseridos.

- Dissertamos sobre a classificação do Risco do Ambiente de Trabalho e incidência do Fator Acidentário Previdenciário.

- Descrevemos as situações dispostas quanto à situação de encargos da Previdência Social para as empresas optantes pelo Imposto Simples.



1 Determinado trabalhador/empregado, que recebe por comissão, em determinado mês fez 30 horas extras. Calcule o valor destas horas considerando que labora 44 horas semanais e seu salário é de R$ 1.200,00.

2 Empregado Mário da Silva trabalha na empresa X Ltda. há 10 anos. Nos últimos cinco anos e cinco meses realiza horas extraordinárias. Contudo, após insistência do Ministério do Trabalho e Emprego para que a empresa contrate novos trabalhadores e suprima as horas extraordinárias, a empresa se obrigou ao cumprimento do estabelecimento pelo MTE. Sendo assim, Mário da Silva não realizará mais horas extras e precisa ser indenizado. **Calcule o valor desta indenização,** considerando que seu salário atual é de R$ 5.000,00 e teve os seguintes salários nos últimos cinco anos: R$ 2.500,00; R$ 3.000,00; R$ 3.500,00; R$ 3.800; R$ 4.000,00; R$ 4.500,00. Sua jornada de trabalho é de 44 horas semanais. No último ano realizou 600 horas extras.

3 Qual o valor do adicional de insalubridade de determinado empregado que recebe tal adicional em grau médio e um salário de R$ 2.870,00 para uma jornada de 44 horas semanais?

4 Caso esse mesmo trabalhador não receba insalubridade e, sim, periculosidade, qual será o valor que deverá receber?

UNIDADE 3

TÓPICO 4

FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS

1 INTRODUÇÃO

Neste último tópico do Caderno de Estudos analisaremos os cálculos das férias, do décimo terceiro salário e ainda os cálculos dos valores a serem pagos no caso de rescisão do contrato de trabalho.

As férias e o décimo terceiro foram objetos de estudo na unidade anterior, quanto à sua parte teórica; o objetivo agora é demonstrar o cálculo – parte prática.

Sendo assim, orientamos que, se houver dúvida sobre o tema, o(a) acadêmico(a) retorne à parte teórica e, posteriormente, verifique seu cálculo.

Bons estudos!

2 FÉRIAS

As férias estão previstas no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal, obrigando que o empregador efetue o pagamento deste período de descanso com adicional de 1/3.

O empregado obtém direito às férias após trabalhar 12 meses (período aquisitivo) e, posteriormente, o empregador possui outros 12 meses para conceder as férias (período concessivo), sob pena de dobrar o valor a que o empregado teria direito se não for concedida nesse período (art. 134 da CLT).

Após estas informações introdutórias, vamos ao cálculo deste benefício.

2.1 CÁLCULO DAS FÉRIAS

De acordo com o art. 142 da CLT, o valor das férias corresponde à **remuneração que lhe for devida na data da sua concessão**.

Quando o **salário for pago por hora** com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias (**§ 1º, grifos nossos)**.

Quando o **salário for pago por tarefa,** tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias (**§ 2º**).

Quando o **salário for pago por percentagem**, **comissão ou viagem**, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem a concessão das férias (**§ 3º**).

FONTE: Adaptado de: <http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt142a145.htm>. Acesso em: 31 ago. 2011.

O parágrafo **5º estabelece que devemos considerar os valores pagos a título de horas extras, adicional noturno, insalubre ou perigoso para servir de base de cálculo para o pagamento das férias (dentro do período aquisitivo)**.

A CLT estabelece ainda que é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Esta conversão deve ser solicitada com antecedência de até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

Caro(a) acadêmico(a), perceba que o abono pecuniário (1/3 das férias transformadas em abono) é diferente do 1/3 constitucional. Este é o valor que deve ser pago para o empregado independente de transformar até 10 dias em abono ou não.
Cuidado! É totalmente proibido "VENDER" o período de férias, o que se permite é a conversão de 10 dias em abono.

2.2 CÁLCULO DAS FÉRIAS COM 1/3 CONSTITUCIONAL

Salário mensal do empregado: R$ 2.200,00.
1/3 Constitucional: (2.200/3): R$ 733,33.
Valor total das férias: R$ 2.934,00 (arredondamos).

Se este mesmo empregado recebe adicional de periculosidade:
Salário mensal: R$ 2.200,00.
Adicional de periculosidade (30% sobre 2.200): R$ 660,00.
Valor do salário com adicional: R$ 2.860,00.
1/3 constitucional sobre os 2.860: R$ 953,33.
Valor total das férias: R$ 3.814,00 (arredondamos).

2.3 REFLEXO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS NAS FÉRIAS COM 1/3 CONSTITUCIONAL

Salário mensal: R$ 2.200,00.
Adicional de periculosidade: R$ 660,00 (30% do salário base).
No último ano realizou, todo mês, 10 horas extras sujeitas ao adicional de, no mínimo, 50%.
Jornada de trabalho: 44 semanais.

a) Primeiro devemos apurar a média mensal de horas extras do período aquisitivo (informamos que foram 10 horas mensais).
10 x 12 = 120 horas anual (no período aquisitivo).

b) Verificar a quantidade de horas extraordinárias a integrar.
12 meses trabalhados: média da hora extra com adicional: 15,00.
Horas extras a integrar (15,00 ÷ 12 x 12): 15 horas.

c) Verificar o valor do salário-hora.
44/6 = 7,33
7,33 x 30 = 220 horas mensais.
2.200 + adicional de insalubridade 660,00 = 2.860,00.
2.860 / 220 = 13,00 a hora + 50% = 19,50 cada hora extra.

d) Verificar o valor das horas extras a integrar.
15 horas (alínea b acima).
15x19,50 = 292,50 ($)

e) Verificar o valor das férias:
Salário: R$ 2.200,00.
Valor do adicional de periculosidade (R$ 2.200,00 x 30%): R$ 660,00.
Valor das horas extras a integrar: R$ 292,40.
Valor base de cálculo das férias (R$ 2.200,00 + R$ 660,00 + 292,50):
R$ 3.152,50
1/3 Constitucional (R$ 3.152,50/3): 1.050,84.
Valor total das férias + 1/3 constitucional (R$ 3.152,50 + R$ 1.050,84): **R$ 4.203,34**.

3 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário, chamado anteriormente de gratificação natalina, é devido, segundo o art. 7º da CF, aos empregados urbanos e também aos rurais.

O 13º corresponde à gratificação de 1/12 da remuneração devida no mês de dezembro, por mês de serviço do ano correspondente. A fração igual ou superior a 15 dias equivale a mês integral para fins do cálculo.

Integram o cálculo do décimo terceiro salário, além do salário contratual: horas extras habituais, adicionais (noturno, insalubridade, periculosidade), gratificações e todas as demais parcelas de natureza salarial.

Observe o quadro a seguir.

As regras básicas para cálculo do 13º salário são as seguintes:

- Quando o empregado for admitido até 17.01 – o 13º salário é integral.
- Quando da admissão após 17.01 – 13º salário proporcional.
- 1ª parcela - para salário base (mensalistas, horistas e diaristas admitidos até 17.01) – metade da remuneração do mês anterior.
- 1ª parcela - para salário base (mensalistas, horistas e diaristas admitidos após 17.01) – metade do valor encontrado pela proporcionalidade, atribuindo-se 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias (mês civil) da remuneração do mês anterior.
- 1ª parcela - para adicionais, comissões e tarefas para empregados admitidos até 17.01 – metade da média até o mês anterior ao pagamento.
- 1ª parcela - para adicionais, comissões e tarefas para empregados admitidos após 17.01 – metade do valor encontrado pelo cálculo da média do período trabalhado e atribuição da proporcionalidade sobre a média encontrada (1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias).
- 2ª parcela - para salário base (mensalistas, horistas e diaristas admitidos até 17.01) – corresponde à remuneração de dezembro ou mês da rescisão, deduzido o

adiantamento.

- 2ª parcela - para salário base (mensalistas, horistas e diaristas admitidos após 17.01) – sobre a remuneração de dezembro ou do mês da rescisão é aplicada a proporcionalidade, atribuindo-se 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias (mês civil), deduzindo, então, o adiantamento.
- 2ª parcela - para adicionais, comissões e tarefas para empregados admitidos até 17.01 – corresponde à média das importâncias percebidas de janeiro a novembro, ou de janeiro até a rescisão contratual, deduzindo-se o adiantamento.
- 2ª parcela - para adicionais, comissões e tarefas para empregados admitidos após 17.01 – calcula-se a média do período (da admissão até o mês anterior ao do pagamento) e sobre a média encontrada, atribui-se a proporcionalidade, à razão de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, do valor encontrado deduz-se o adiantamento.

FONTE: Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/8213132/apostila-de-legislacao-trabalhista>. Acesso em: 20 maio 2011.

3.1 CÁLCULO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:

Empregado contratado para trabalhar por R$ 1.000,00 por mês.
Admissão: 20 de julho de 2010.
Verificação do período trabalhado: (20 de julho a 31 de dezembro): cinco meses e doze dias (se for superior a 15 dias é considerado, conforme explicado acima).
Valor devido a título de 13º: 1.000/12x5 = 416,67.
13º proporcional = remuneração mensal/12.
X nº de meses trabalhados (DORNELLES, 2007, p. 50).

Se este empregado for admitido no dia 10 de janeiro, com o mesmo salário: (10 de janeiro a 31 de dezembro): 12 meses (fração superior a 15 dias considera mês inteiro).

Valor do 13º: 1.000/12x12 = 1.000,00.

13º integral = remuneração mensal

3.2 PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

De acordo com Dornelles (2007, p. 51), a primeira parcela deve ser "paga até 30 de novembro do ano em curso, salvo se paga por ocasião das férias. Essa parcela não sofrerá descontos previdenciários e fiscais". O valor a ser pago corresponde à metade do valor da remuneração do mês anterior ao pagamento; assim, se for receber em junho, o valor corresponde a 50% da remuneração de maio.

CÁLCULO DA PRIMEIRA PARCELA:
Admissão: 10 de junho de 2011 (utiliza-se integralmente o mês de junho).
Até novembro (mês limite para adiantar a primeira parcela): 6 meses.
Salário mensal: 1.000,00 / 12 = 83,34 (1/12 avos).
13º salário: 83,34 x 6 = R$500,00.
1ª parcela: 500/2 = R$ 250,00.

Salário variável para o empregado admitido em 10 de junho de 2011:
Junho: 550,00.
Julho: 840,00.
Agosto: 640,00.
Setembro: 880,00.
Total: 2.910,00 / 4 = 727,50.
1/12 da média mensal: 60,62.
13º salário: 60,62 x 4 = 242,50.
1ª parcela: 242,50 / 2 = 121,50.
Receberá a 1ª parcela em outubro.

DIARISTA: recebe 50% de 30 dias.
R$ 40,00 (por dia) x 30 = 1.200,00.
R$ 1.200/2 = 600,00 a primeira parcela.

3.3 SEGUNDA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A segunda parcela do décimo terceiro deve ser paga até o dia 20 de dezembro do ano em curso, descontando o INSS. Seu valor corresponde a 50% do salário do mês de dezembro, se laborou durante todo o ano (de janeiro a dezembro).

"Nessa parcela serão descontadas as contribuições fiscais e previdenciárias que incidem sobre o valor do décimo terceiro salário integral, ou seja, da primeira e da segunda parcela" (DORNELLES, 2007, p. 52).

Quando tivermos salário variável, faremos a média mensal de janeiro a novembro (do mês em que foi admitido até novembro), obtendo-se, dessa forma, 1/11.

3.4 ACERTO DA DIFERENÇA

> Para aqueles que recebem o salário variável, a empresa tem prazo até 10 de janeiro do ano seguinte para acertar a diferença de 1/12, correspondente a dezembro; corrige-se, então, o valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças (OLIVEIRA, 2009b, p. 103).

Exemplo:

Se determinado empregado labore com um salário variável e a soma de seu salário de janeiro a novembro foi de R$ 24.200,00, com uma média mensal de R$ 2.200,00. O valor que será pago até 20 de dezembro será o de R$ 2.200,00; contudo, se no mês de dezembro sua comissão foi de R$ 3.000,00:

R$ 24.200 (janeiro a dezembro) + R$ 3.000,00 (dezembro) = R$ 27.200,00.

27.200/12 = 2.266,67 – 2.200 = 66,67 (diferença que falta a empresa pagar para o empregado).

Exemplo de folha de pagamento do 13º:

EMPRESA_____ **CIDADE:**_____

CNPJ: _____ **Folha de Pagamento de 13º**

Empregado: _____

Cadastro: _____ **Cargo:** _____ **Admissão:** _____

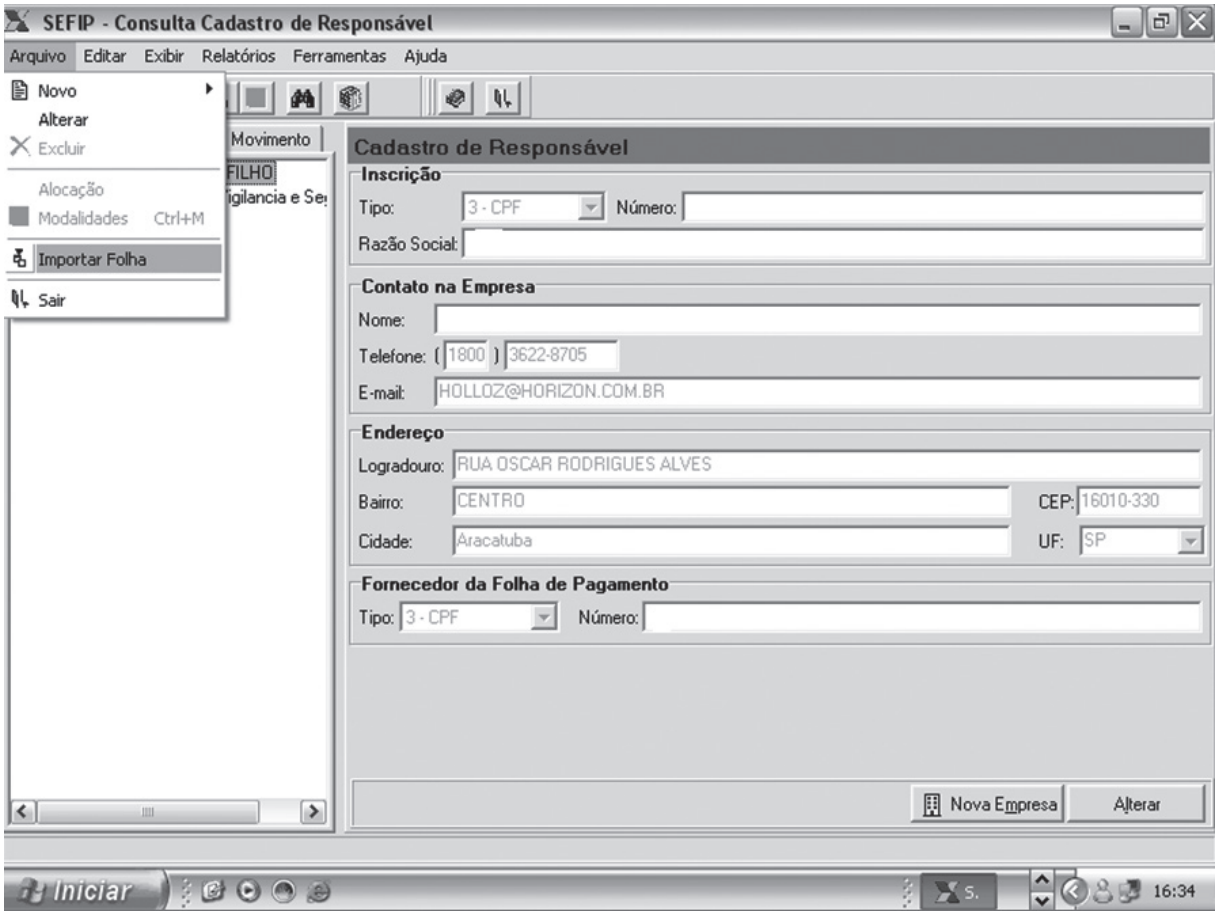
Tipo Salário: Mensalista **Salário**: R$2.200,00

Descrição	Referência	Valor
13º Salário Integral	30 dias	2.200,00
Média HE 13º	25	250,00
TOTAL PROVENTOS		**= 2.450,00**
INSS 13º	(2.450,00 x 11%)	(-) 269,50
IRRF 13º	(2.450 x 15% - 293,58)	(-)73,92
Desconto Adto 13º Salário		(-)1.100,00
TOTAL DE DESCONTOS		**=1.443,42**
LÍQUIDO A PAGAR 2.450,00 -1.443,42		**= 1.006,58**

Depósito FGTS: 1.006,58 x 8% = R$ 80,53 (a cargo do empregador – recolhido no adiantamento e no pagamento da 2ª parcela)

Esclarecemos que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (**FGTS**) é encargo do empregador, nada sendo descontado do empregado. O prazo de recolhimento e o envio do **SEFIP** - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS - vai até o dia 7 do mês seguinte ao de folha, antecipando se não houver expediente bancário no dia 7.

Caro(a) acadêmico(a), você pode acessar o *site* da Caixa Econômica Federal para conhecer o sistema SEFIP. Disponível em: <http://www.caixa.gov.br/pj/fgts/sefip_grf/index.asp>.



FONTE: Disponível em: <http://www.softata.com.br/>. Acesso em: 20 maio 2011.

3.5 REPASSE DOS VALORES PARA A RECEITA FEDERAL

Quanto ao Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), a empresa deverá preencher o **DARF** (Documento de Arrecadação de Receitas Federais) - com os valores descontados, com vencimento até o dia 20 de janeiro, devendo ocorrer a antecipação se não for dia útil.

MINISTÉRIO DA FAZENDA
SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL
Documento de Arrecadação de Receitas Federais

DARF

01 NOME / TELEFONE

Veja no verso
instruções para preenchimento

ATENÇÃO

É vedado o recolhimento de tributos e contribuições administrados pela Secretaria da Receita Federal cujo valor total seja inferior a R$ 10,00. Ocorrendo tal situação, adicione esse valor ao tributo/contribuição de mesmo código de períodos subseqüentes, até que o total seja igual ou superior a R$ 10,00.

02	PERÍODO DE APURAÇÃO →	
03	NÚMERO DO CPF OU CGC →	
04	CÓDIGO DA RECEITA →	
05	NÚMERO DE REFERÊNCIA →	
06	DATA DE VENCIMENTO →	
07	VALOR DO PRINCIPAL →	
08	VALOR DA MULTA →	
09	VALOR DOS JUROS E / OU ENCARGOS DL - 1.025/69 →	
10	VALOR TOTAL →	
11	AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA (Somente nas 1ª e 2ª vias)	

FONTE: Disponível em: <www.receita.fazenda.gov.br>. Acesso em: 20 maio 2011.

3.6 REPASSE DOS VALORES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Conforme estudamos no Tópico 5 da Unidade 2, a empresa, além de repassar o valor que descontou do empregado a título de INSS, deve também efetuar o pagamento de sua parcela (20% sobre o salário, sem nenhum valor máximo/teto).

Os valores que devem ser repassados sobre o décimo terceiro salário integral seguem o mesmo procedimento. Inicialmente é necessário verificar no site da Previdência Social ou da Receita Federal o CÓDIGO DO FUNDO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL (FPAS), que dependem da atividade da empresa, após utilizaremos os percentuais devidos para a Previdência Social.

Caro(a) acadêmico(a), neste momento é relevante que você acesse o *site* da Receita Federal e conheça o FPAS. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gfip/gfip4tabelas.htm>.
O que é o FPAS?
Cada categoria econômica, identificada pelo código FPAS, é obrigada a contribuir para determinadas entidades, conforme tabela de contribuições do INSS. Assim, para saber qual código de Terceiros, utilizar quando do preenchimento da GFIP eletrônica (campo - Terceiros), é preciso somar os códigos específicos de cada entidade referente à categoria econômica na qual a atividade do estabelecimento se enquadra.
FONTE: Disponível em: <www.sescsp.org.br/sesc/sos/orientacao/manual_orientacao_contribuinte.rtf>.

Observe o quadro a seguir.

QUADRO 7 – EXEMPLO 507

FPAS = Código? Exemplo 507 = a partir do código o percentual que deverá ser repassado a outras entidades. (5,8% outras entidades)
Percentuais devidos = 20% Empresa + 2% RAT (risco acidente de trabalho, varia :1%, 2%, 3%, a depender do grau de risco da empresa, no nosso exemplo é 2%)
% EMPRESA SOBRE BASE EMPREGADOS = 2.450,00 (de um empregado, conforme exemplo acima) x 20% Empresa = **490 +**
% ACIDENTE TRAB. SOBRE BASE EMPREGADOS = 2.450,00 x 2% RAT = **49,00 +**
% Outras Entidades SOBRE BASE EMPREGADOS = 2.450,00 x 5,8% = **142,10 +**
TOTAL DOS ENCARGOS DA EMPRESA SOBRE A FOLHA 13º = **681,10**

FONTE: de: Tolardo; Valentim (2009)

Precisamos ainda, ao preencher a **GPS** (Guia da Previdência Social), incluir os valores descontados do trabalhador – INSS –, podendo deduzir os valores que a empresa pagou a título de salário-família e salário-maternidade (pois é responsabilidade da Previdência este pagamento), que foram pagos no mês.

QUADRO 8 - CÁLCULO DE ENCARGOS TRABALHISTAS

Valor dos encargos devido pela Empresa	**= 681,10 (+)**
Valor Desconto de INSS o salário do empregado (2.200,00)	**= 242,00 (+)**
Deduções Permitidas (Salário Maternidade, salário família)	**= 0,00 (-)**
TOTAL A RECOLHER NA GPS EM 20/01 do ano seguinte	**= R$ 923,10**

FONTE: de: Tolardo; Valentim (2009)

A seguir, a Guia da Previdência Social que deverá ser preenchida:

QUADRO 9 – GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

PREVIDÊNCIA SOCIAL INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS **GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS**		3. CÓDIGO DE PAGAMENTO	2100
		4. COMPETÊNCIA	
		5. IDENTIFICADOR	
1. NOME OU RAZÃO SOCIAL/FONE/ENDEREÇO:		6. VALOR DO INSS	
		7.	
		8.	
2. VENCIMENTO (Uso exclusivo INSS)		9. VALOR OUTRAS ENTIDADES	
Atenção: É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar em valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subseqüentes, até que o total seja igual ou superior ao mínimo fixado.		10. ATM/MULTA E JUROS	
		11. TOTAL	
		12. AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA	

FONTE: Disponível em: <www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/gps/default.htm>. Acesso em: 20 maio 2011.

4 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O término da relação trabalhista é um direito/faculdade do empregado e do empregador, que deverão, via de regra, conceder aviso prévio de, no mínimo, 30 dias.

Contudo, não é somente o pedido de demissão (empregado pede) ou a dispensa sem justa causa (empregado dispensa) que existe. Para o Direito existem outras formas, que trabalharemos neste item.

No término do contrato de trabalho, a empresa deve proceder à sua rescisão. Se o

empregado tiver mais de um ano de atividade na empresa, devemos **homologar no sindicato da categoria profissional ou, ainda, no Ministério do Trabalho e Emprego**. Trazemos a seguir o termo de rescisão para que se possa visualizar, verifiquem que existe o campo para assinatura da homologação (item 60):

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO									
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome							
	03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)							04 Bairro	
	05 Município		06 UF	07 CEP		08 CNAE		09 CNPJ/CEI Tomador/Obra	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 PIS – PASEP	11 Nome							
	12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)							13 Bairro	
	14 Município		15 UF	16 CEP		17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)			
	18 CPF	19 Data de nascimento	20 Nome da mãe						
DADOS DO CONTRATO	21 Remuneração p/ fins rescisórios	22 Data de admissão		23 Data do Aviso Prévio			24 Data de afastamento		
	25 Causa do afastamento		26 Cód. afastamento		27 Pensão alimentícia (%)		28 Categoria do trabalhador		
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	29 Aviso Prévio Indenizado	Valor	38 Comissões	Valor	DEDUÇÕES				
	30 Saldo salário ____ dias		39 Gratificações		47 Previdência				
	31 13º Salário ____ /12 avos		40 Horas extras ____horas		48 Previdência 13º salário				
	32 13º Sal. Inden. ____ /12 avos		41 Adic. insalub./ periculosidade		49 Adiantamentos				
	33 Férias vencidas		42		50 IRRF				
	34 Férias proporc. ____ /12 avos		43		51				
	35 1/3 salário s/ férias		44		52				
	36 Salário família ____ dias		45		53				
	37 Adicional Noturno		46 TOTAL BRUTO		54 TOTAL DAS DEDUÇÕES				
					55 LÍQUIDO A RECEBER				

<table>
<tr><td rowspan="6">FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO</td><td colspan="2">56 Local e data do recebimento</td><td colspan="2">57 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto</td></tr>
<tr><td colspan="2">58 Assinatura do trabalhador</td><td colspan="2">59 Assinatura do responsável legal do trabalhador</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">60 HOMOLOGAÇÃO

Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo comprovado, neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas.</td><td>61 Digital do trabalhador</td><td>62 Digital do responsável legal</td></tr>
<tr><td colspan="2">Local e data

Carimbo e assinatura do assistente</td><td colspan="2" rowspan="2">64 Recepção pelo Banco (data e carimbo)</td></tr>
<tr><td colspan="2">63 Identificação do órgão homologador</td></tr>
</table>

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

4.1 DIREITOS DO EMPREGADO NA RESCISÃO DE CONTRATO

Agora que já sabemos quais são as formas de término/cessação do contrato de trabalho, traremos o seguinte quadro que elucidará as verbas rescisórias que devem ser pagas, elaborado a partir das informações de Barreto (2008, p. 358):

Formas de término do contrato de trabalho	Aviso Prévio	13º salário do ano da rescisão	Férias Venc. + 1/3	Férias Prop. + 1/3	FGTS Saque	FGTS Ind. 40%	FGTS Ind. 20%	Seguro desemprego	Saldo de salário
DSJC	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
Pedido de demissão	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim
DCJC	Não	Não	Sim	Não (súmula 171 e 261 TST)	Não	Não	Não	Não	Sim
Rescisão indireta	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
Cessação da atividade	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim

Término natural	Não	Sim	Sim (desde que o contrato tenha no mínimo 12 meses)	Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim
Morte do trabalhador	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim
Morte do empregador Empresário individual Atividade continuou	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim
Culpa recíproca	50% Súmula 14 TST	50% Súmula 14 TST	Sim	50% Súmula 14 TST	Sim	Não	Sim	Não	Sim
Força maior	Sim (discutível)	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Fato Principe	Sim pelo Estado	Sim Empresa	Sim Empresa	Sim Empresa	Sim	Sim Estado	Não	Sim	Sim Empresa

FONTE: de: Tolardo; Valentim (2009, p. 165)

4.2 CÁLCULO DA RESCISÃO DO CONTRATO

Para que você possa compreender melhor os valores devidos em uma rescisão de contrato POR PRAZO DETERMINADO COM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA E AVISO PRÉVIO INDENIZADO, efetuaremos um cálculo rescisório com os dados a seguir:

EMPRESA: ABC
Empregado: Silvio Silva
Aviso prévio: 18-04-2009.
Dispensa sem justa causa em: 18-04-2009.
Admissão do empregado João Pedroso em: 07-12-2007.
O empregado não faltou ao trabalho neste período e não gozou férias.
1 dependente para IRRF.
Salário: R$ 2.200,00 por mês.
FGTS depositado no banco até 07/04/2009 = R$ 2.600,00.
Salário da folha de março/2009 foi pago em: 31-03-2009.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAGAS

Aviso prévio indenizado de 30 dias.....R$ 2.200,00.
Saldo de salários 2.200,00: 30 dias x 18 dias.....R$ 1.320,00 (dias trabalhados até a rescisão).

13º salário proporcional 2.200,00: 12m x 4m.....R$ 733,33 (avos dos meses trabalhados).
13º salário indenizado 2.200,00: 12m x 1m.....R$ 183,33 (avo decorrente do aviso indenizado).
Férias vencidas 30 dias (07-12-2007 a 06-12-2008).....R$ 2.200,00 (período aquisitivo já completado).
Férias proporcionais 2.200,00: 12 x 5m.....R$ 916,67 (período aquisitivo incompleto até 06-05-2009).
Adicional de 1/3 sobre férias (2.200,00+916,67): 3...R$ 1.038,89.
TOTAL BRUTO.....R$ 8.592,22.

DESCONTOS

Previdência (2.200,00+1.320,00) x 11% teto máximo = ... R$ 354,07 (aviso prévio indenizado + saldo salários)
Previdência 13º salário (733,33+183,33) x 8% = ...R$ 73,33 (13º proporcional + 13º indenizado).
IRRF normal (saldo salários = isento) =.....R$ 0,00.
IRRF férias (não incide férias em rescisão) =.....R$ 0,00.
IRRF 13º salário (733,33 + 183,33 = isento) = ...R$ 0,00.
TOTAL DE DESCONTOS =.....R$ 472,40.

TOTAL LÍQUIDO.....R$ 8.592,22 (-) R$ 472,40 = ...R$ 8.119,82

FGTS multa e depósito rescisão

FGTS rescisão (2.200,00+1.320,00+733,33+183,33= 4436,66) x 8% **=.....R$ 354,93.**
FGTS multa 50% = saldo caixa em 04/2009 = (2.600,00 + 354,93 = 2.954,93) x 50% = ...
.....**R$ 1.477,47**

GRRF = O valor do FGTS rescisão e FGTS multa 50% serão recolhidos via GRRF – Guia Recolhimento Rescisório do FGTS no mesmo prazo que a empresa tem para pagar a rescisão de contrato ao empregado.

FONTE: de: Tolardo; Valentim (2009, p. 165-166)

4.3 PRAZOS DE PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

De acordo com a CLT, o prazo de pagamento das verbas rescisórias depende de como foi oferecido o aviso prévio, se indenizado ou trabalhado.

De acordo com o parágrafo 6º do art. 477 da CLT:

- Pagar até o 1º dia útil seguinte ao término de contrato a termo ou aviso prévio trabalhado.
- Pagar até o 10º dia corrido quando o aviso prévio for indenizado ou ausente.

O art. 477, em seu parágrafo 1º, determina que existe necessidade de homologação se o contrato de trabalho tiver mais de um ano:

> Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.
>
> § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

FONTE: Disponível em: <www.dji.com.br/decretos_leis/1943...clt/clt477a486.htm>. Acesso em: 31 ago. 2011.

4.4 DOCUMENTOS A SEREM APRESENTADOS PARA O ATO RESCISIONAL

De acordo com Oliveira (2009a, p. 158-159), os seguintes documentos devem ser apresentados para rescisão do contrato de trabalho:

> a) Extrato da conta vinculada do FGTS e guias de recolhimento dos valores relativos ao mês da rescisão (imediatamente anterior) e da multa rescisória (40%), se for o caso, conforme podemos consultar a tabela acima das formas de cessação do contrato de trabalho.
> b) Carta de proposto: para quem representa a empresa, levando a CTPS para provar sua identidade. Se for o proprietário, não há necessidade.
> c) CTPS do empregado devidamente atualizada e com anotações necessárias.
> d) Livro ou ficha de "Registro de Empregados", ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados.
> e) Termo de rescisão do contrato de trabalho, conforme modelo aprovado pelo

MTPS, conforme modelo no início deste item de estudos.
f) Comunicação da dispensa para o seguro desemprego.
g) Cópia do Acordo Coletivo ou da Convenção Coletiva ou sentença normativa, se houver.
h) Exame médico demissional pago pela empresa.
i) Guia de recolhimento do FGTS – GRRF – para o depósito da multa.
j) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão.
l) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documentos de representação.
m) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculos dos valores devidos da rescisão contratual.
n) Prova bancária de quitação, quando for o caso.

O empregador deverá ainda CANCELAR, se houver:

- Seguro de vida.
- Convênio médico.
- Vale-refeição.
- Vale-transporte.
- Conta-corrente no banco (comunicar).

O empregado deverá DEVOLVER, se houver:

- Crachá.
- Carteirinhas de convênio médico.
- Chaves de armários e mesas.
- Telefone celular da empresa.
- Veículo da empresa.

De acordo com o art. 12, da Instrução Normativa nº 3 do Ministério do Trabalho e Emprego, estes são os documentos que devem ser levados para homologar:

I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 4 (quatro) vias;
II - Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
III – comprovante de aviso prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão;
IV - cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
V - extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas no extrato como não localizadas na conta vinculada;
VI - guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
VII - Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora – NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;

IX - ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
X - demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; e
XI - prova bancária de quitação, quando for o caso.

FONTE: Disponível em: <www.sintrammsp.com.br/dosdocumentos.htm>. Acesso em: 31 ago. 2011.

LEITURA COMPLEMENTAR

SEGURO-DESEMPREGO

HISTÓRICO:

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art. 7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal, e tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente.

Embora previsto na Constituição de 1946, foi introduzido no Brasil no ano de 1986, por intermédio do Decreto-Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986 e regulamentado pelo Decreto n.º 92.608, de 30 abril de 1986.

Após a Constituição de 1988, o benefício do Seguro-Desemprego passou a integrar o Programa do Seguro-Desemprego, que tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, auxiliá-lo na manutenção e busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O programa foi criado por intermédio da Lei n.º 7.998, de 11 janeiro de 1990, que também deliberou sobre a fonte de custeio, com a instituição do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, o que permitiu a definição de critérios de concessão do benefício mais acessíveis e mudanças substanciais nas normas para o cálculo dos valores do Seguro-Desemprego.

Essa legislação também instituiu o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, constituído por representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do governo, responsáveis pela gestão do FAT.

A partir de 20 de dezembro de 1991, por intermédio da Lei nº 8.287, foi criado o Programa Seguro-Desemprego Pescador Artesanal, que se destina ao pagamento do benefício ao Pescador Profissional desde que este, artesanalmente, exerça suas atividades de forma individual ou em regime de economia familiar.

Ainda em dezembro/91, o Governo Federal, através da Lei n.º 8.352, de 28 de dezembro de 1991, alterou temporariamente o Programa do Seguro-Desemprego, promovendo a abertura de determinados critérios, visando uma maior abrangência do benefício. É importante frisar que esta abertura, prorrogada através das Leis n.º 8.438 de 30.6.92, n.º 8.561, de 29.12.92, n.º 8.699, de 27.8.93 e n.º 8.845, de 20.1.94, expirou-se em junho/1994.

A partir de 1º de julho de 1994, entrou em vigor a Lei n.º 8.900, de 30 de junho de 1994, que estabeleceu novos critérios diferenciados para a concessão de parcelas do benefício, quais sejam:

I - três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo 11 meses, nos 36 (trinta e seis) meses que antecederam à data de dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;

II - quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses, nos 36 (trinta e seis) meses que antecederam à data de dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;

III - cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo 24 meses, nos 36 (trinta e seis) meses que antecederam à data de dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego.

Em caráter excepcional, o CODEFAT poderá deliberar pelo prolongamento do período máximo de concessão, em até dois meses, para grupos específicos de segurados.

Em novembro de 1998 foi instituído pela Medida Provisória n.º 1.726, de 3.11.98 e alterado pelas Medidas Provisórias n.ºs 1.779-6, de 13.1.99, 1.779-7, de 11.2.99 e 1.779-11, de 2.6.99, o pagamento de até três parcelas do benefício do Seguro-Desemprego para os trabalhadores em desemprego de longa duração. Esse benefício vigorou de janeiro até junho de 1999, sendo o valor de cada parcela de R$ 100,00 (cem reais).

Essa mesma Medida Provisória nº. 1.726, de novembro de 1998, prevê a Bolsa Qualificação, ao trabalhador suspenso, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo, devidamente matriculado em cursos ou programas de qualificação profissional oferecidos pelo empregador.

Em fevereiro de 2000 o Seguro-Desemprego do empregado doméstico foi instituído por intermédio de Medida Provisória nº. 1.986-2, e visa fornecer a assistência temporária ao empregado doméstico desempregado, inscrito no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço - FGTS, que tenha sido dispensado sem justa causa.

FONTE DE CUSTEIO:

A partir da sua criação, pelo Decreto-Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986, as despesas do Seguro-Desemprego correram por conta do Fundo de Assistência ao Desempregado (Lei n.º 6.181, de 11 de dezembro de 1974).

Durante o exercício de 1986, o benefício foi custeado pelos recursos provenientes de créditos suplementares, quais sejam: a) o excesso de arrecadação; b) a anulação parcial ou total de dotações orçamentárias ou de créditos adicionais autorizados em lei.

Com a promulgação da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, a fonte de recursos necessários ao pagamento do benefício foi assegurada por meio do redirecionamento das receitas provenientes das contribuições para o Programa de Integração Social - PIS e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP.

Dos recursos que constituem a receita do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, 40% são repassados ao BNDES para aplicação no financiamento em programas de desenvolvimento econômico.

O restante dos recursos é destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, que compreende: o pagamento do benefício do Seguro-Desemprego, inclusive o benefício do Pescador Artesanal, a orientação, a intermediação de mão de obra e a qualificação profissional executadas pelos Estados e DF mediante convênios; do Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER; do Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar - PRONAF; do Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador - PROEMPREGO e ao pagamento do Abono Salarial do PIS-PASEP.

COMO REQUERER:

Ao ser dispensado sem justa causa, o trabalhador receberá do empregador o formulário próprio **"Requerimento do Seguro-Desemprego"**, em duas vias, devidamente preenchido.

Deverá, então, dirigir-se a um dos locais de entrega munido dos seguintes documentos:

- Requerimento do Seguro-Desemprego SD/CD (02 (duas) vias - verde e marrom).
- Cartão do PIS-P ASEP, extrato atualizado ou Cartão do Cidadão.
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (verificar todas que o requerente possuir).
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT devidamente quitado.
- Documentos de identificação - carteira de identidade ou certidão de nascimento/certidão de casamento com o protocolo de requerimento da identidade (somente para recepção) ou carteira nacional de habilitação (modelo novo) ou carteira de trabalho (modelo novo) ou

passaporte ou certificado de reservista.

- 02 (dois) últimos contracheques e o último salário constante no TRCT, campo "Maior Remuneração".
- Documento de levantamento dos depósitos do FGTS (CPFGTS) ou extrato comprobatório dos depósitos ou relatório da fiscalização ou documento judicial (Certidão das Comissões de Conciliação Prévia/Núcleos Intersindicais/Sentença/Certidão da Justiça).

Com base na documentação apresentada, o Posto de Atendimento informará ao trabalhador se ele tem direito ou não ao benefício.

Caso tenha direito, o Posto providenciará a inclusão do Requerimento do Seguro-Desemprego no sistema.

Com relação à segurança do sistema de habilitação, foram implantados os seguintes procedimentos:

PRÉ-TRIAGEM: a obrigatoriedade de o requerente apresentar a documentação necessária para solicitação do benefício, no Posto de Atendimento, para conferência visual e comprovação dos requisitos de habilitação.

TRIAGEM: o requerimento é submetido a diversos batimentos cadastrais, para consistência e validação das informações, quais sejam: CGC, RAIS, Lei 4.923/65, PIS/PASEP e CNIS.

PÓS-TRIAGEM: conferência da documentação do segurado no ato do pagamento de cada parcela, para nova verificação dos requisitos legais, incluindo a confirmação da permanência na condição de desempregado. Este procedimento atinge toda a clientela de segurados do Sistema, proporcionando larga margem de segurança na concessão do benefício.

Estes procedimentos visam garantir mais segurança na comprovação de vínculo e ocorrência de dispensa sem justa causa.

Postos do Ministério do Trabalho e Emprego:

- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.
- Gerência Regional do Trabalho e Emprego.
- Agências Regionais.
- Postos Estaduais e Municipais do SINE - Sistema Nacional de Emprego.

PARA FINS DO PROGRAMA SEGURO-DESEMPREGO:

- dispensa sem justa causa é a que ocorre contra a vontade do trabalhador;
- dispensa indireta é a que ocorre quando o empregado solicita judicialmente a dispensa do

trabalho, alegando que o empregador não está cumprindo as disposições do contrato;
- salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador ao trabalhador;
- considera-se salário qualquer fração superior ou igual à remuneração de um dia de trabalho no mês;
- remuneração é o salário-base acrescida das vantagens pessoais;
- a remuneração (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, art. 457) compreende:
  - salário-base;
  - adicional de insalubridade;
  - adicional de periculosidade;
  - adicional noturno;
  - adicional de transferência, nunca inferior a 25% do salário que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação;
  - anuênios, biênios, triênios, quinquênios e decênios;
  - comissões e gratificações;
  - descanso semanal remunerado;
  - diárias para viagens em valor superior a cinquenta por cento do salário;
  - horas extras, segundo sua habitualidade;
  - prêmios, pagos em caráter de habitualidade;
  - prestação in natura.

CANCELAMENTO OU SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO:

O pagamento do benefício do Seguro-Desemprego será suspenso nas seguintes situações:

- Admissão do trabalhador em novo emprego.
- Início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte.

Caso o motivo da suspensão tenha sido a admissão em novo emprego, o que implica em não recebimento integral do Seguro-Desemprego, o trabalhador poderá receber as parcelas restantes, referentes ao mesmo período aquisitivo, desde que venha a ser novamente dispensado sem justa causa.

A percepção pelo trabalhador de saldo de parcelas relativo a período aquisitivo iniciado antes da publicação da Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, será, desde que atendidos os requisitos do próximo parágrafo, na demissão que deu origem ao requerimento, substituído pela retomada de novo benefício.

Na hipótese da retomada prevista no parágrafo anterior, o período aquisitivo será encerrado e será iniciado novo período a partir dessa demissão.

O cancelamento do benefício do Seguro-Desemprego dar-se-á nos seguintes casos:

- pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior;
- por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro-Desemprego;
- por morte do segurado.

VALOR DO BENEFÍCIO:

A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses.

Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses.

Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração.

Observação:

Caso o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer um dos últimos três meses, o salário será calculado com base no mês de trabalho completo. Para aquele que recebe salário/hora, semanal ou quinzenal, o valor constante no requerimento deverá ser o do salário mensal equivalente, conforme a regra a seguir:

Cálculo do salário mensal

Salário/hora = Y --> Salário mensal = Y x 220
Salário/dia = Y--> Salário mensal = Y x 30
Salário/semana =Y --> Salário mensal = Y ÷ 7 x 30
Salário/quinzena = Y --> Salário mensal = Y x 2

O último salário é, obrigatoriamente, aquele recebido no mês da dispensa, constante no TRCT, no campo “Maior Remuneração”.

Observação:

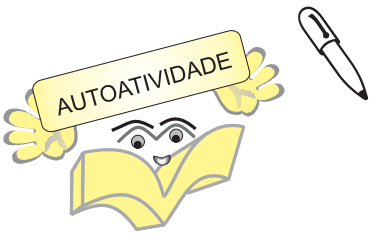
- **O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.**

FONTE: SEGURO-DESEMPREGO. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/seg_desemp/default.asp> . Acesso em: 15 jul de 2011.

RESUMO DO TÓPICO 4

Neste tópico você viu que:

- A aferição do registro de cartão-ponto, as faltas e justificativas previstas na CLT.
- A forma de admissão, registro e anotações na Carteira de Trabalho do empregado, além dos documentos necessários para sua admissão.
- Os direitos do empregado, de uma forma descritiva, oportunizando a compreensão dos cálculos necessários para a correta forma de pagamento aos seus empregados.
- Foi possível verificar a forma de cálculo da folha de pagamento, horas extras, DSRs, adicionais etc.
- Disponibilizou-se quadro elucidativo que faz referências à incidência dos encargos sociais (IRRF, INSS, FGTS) nas remunerações dos empregados.
- Foram apresentadas as formas de cálculo do 13º salário, férias, RAT e FAT, os repasses dos valores à Previdência Social.
- Ao final, você estudou as rescisões contratuais, prazos, os direitos do empregado, além de visualizar o cálculo de uma rescisão contratual.



Prezado(a) acadêmico(a), faça uma releitura do conteúdo da unidade e resolva as atividades descritas a seguir.

1 Calcule o valor devido na primeira parcela do 13º salário do ano atual do empregado admitido em 02/01/2008 com salário atual de R$ 1.650,00.

2 O empregado foi admitido em 05/01/2008, com um salário de R$ 1.000,00, gozará suas primeiras férias em 10/05/2011, com 10 dias de abono pecuniário de férias. Responda aos questionamentos.

a) Em que data o empregado deverá ser avisado destas férias?

b) Em que data o empregado deverá receber o valor destas férias?

c) Ele terá direito a receber as férias pagas em dobro?

3 Responda aos questionamentos que embasam a legislação trabalhista brasileira.

a) Qual o período do intervalo obrigatório entre duas jornadas de trabalho?

b) Qual o número máximo de horas normais da jornada diária de trabalho?

c) Como é definido o trabalhador que se sujeita à remuneração, subordinação, exerce sua atividade de forma pessoal e habitual?

d) Traduz-se em direito adquirido e aquisitivo do empregado a cada 12 meses de serviço na empresa?

Prezado(a) acadêmico(a), agora que chegamos ao final da Unidade 3, você deverá fazer a Avaliação.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Glaucia. **Curso de direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1973. Diário Oficial [da União], Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 maio 2011.

_____.Constituição Federal da República. Disponível em: <www.senado.gov.br/sf/legialacao/const/com1988/COM1988_05.10.1988.pdf>. Acesso em: 3 maio 2011.

_____.Decreto nº. 3.048/99. Regulamento da Previdência Social. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm>. Acesso em: 30 jun. 2011.

_____. Decreto nº 95.247/67 de 17 de novembro de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7713.htm>. Acesso em: 10 jun. 2011.

_____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o Art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm38k>. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial** [da União], Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: < www.presidencia.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm->. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/legislacao/100986/lei-10208-01 34k >. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998. Altera dispositivos das leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e dá outras providências. Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9732.htm 23k >. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm>. Acesso em: 11 mai 2011.

_____.Lei nº 8.716/93, de 11 de outubro 1993. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/127598/lei-8716-93>. Acesso em: 10 jun. 2011.

_____. Lei nº 8.212/91. Lei de Custeio Previdenciário. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 30 jun. 2011.

_____. Lei nº 5889, 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L5889.htm28k>. Acesso em: 24 mar. 2011.

_____. Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm - 13k ->. Acesso em: 20 mar. 2011.

_____. Instrução Normativa nº 4 do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <www.mte.gov/legislacao/instrucoes_normativas/.../in_20020621_3.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2011.

_____. Portaria nº 41, de 28 de março de 2007. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. Disponível em: <www.mte.gov.br/legislacao/ portarias/2007/p_20070328_41.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2011.

_____.Portaria nº 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em:<http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20070328_42.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2011.

_____. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/orgaos/MTE/Portaria/P3214_78.html40k>. Acesso em: 29 mar. 2011.

_____.Supremo Tribunal Federal. Súmulas Vinculantes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante&pagina=sumula_001_032>. Acesso em: 21 abr. 2011.

CARAJELESCOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Impetus, 2008.

_____, **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Impetus, 2011.

COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano moral nas relações laborais**: competência e mensuração. Curitiba: Juruá, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DORNELLES, Gisele Marino da Rocha. **Cálculos trabalhistas para rotinas, liquidação de sentença e atualização de débitos judiciais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

MAFRA FILHO, Francisco de Salles Almeida. **O salário: definições**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Comentários à CLT.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro**. Iniciação do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Revista TST**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 241, maio/ago. 2005.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de et al. **Manual de prática trabalhista**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010.

OLIVEIRA, Isabela Broechart B.B. **O período de graça e o desemprego involuntário na Lei nº 8.213/91**. Disponível em:< http://jus.uol.com.br/revista/texto/15017/o-periodo-de-graca-e-o-desemprego-involuntario-na-lei-n-o-8-213-91>. Acesso em: 16 jun. 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Cálculos trabalhistas**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2009a.

_____. **Cálculos trabalhistas**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2009b.

PRETTI, Gleibe; CARLOS, Vera Lúcia. **Col. Práticas do Direito 11**: procedimentos especiais trabalhistas. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: jornadas e pausas. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009. v. 2.

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado**: contrato de trabalho. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009b. v. 6.

SÚMULAS TST. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2011.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**: regime geral de Previdência Social e regras constitucionais dos regimes próprios de Previdência Social. 13. ed. Niterói: Impetus, 2011.

TOLARDO, Anelore; VALENTIM, Ilda. **Legislação e prática trabalhista**. Indaial: Grupo UNIASSELVI, 2009.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Contrato de trabalho & eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão**. Curitiba: Juruá, 2009.